ZUKUNFTS AGENTUR BAU
Forschung | Digitalisierung

Forschungsbericht - Gesamtstudie

Grundlagenstudie Fach- und Führungskräftemangel

Im Auftrag von:

ZAB Zukunftsagentur Bau GmbH
Digitalisierung & Innovation
Lachstatt 41
4221 Steyregg

Verfasser:

Mag. Dr. Erich Kremsmair, MBA

ZUKUNFTS AGENTUR BAU

Fachkräftemangel in der österreichischen Baubranche

Begriffliche Grundlagen, quantitativer und präferenzbezogener Mismatch, demographische Entwicklung, Schullaufbahnen, Beschäftigung, Herkunft, Altersstruktur, Qualifikation und Lehrlingsausbildung im Bauhauptgewerbe sowie Rahmenbedingungen und Wahrnehmung des Arbeitsplatzes Baustelle

Gesamtstudie

Linz, Oktober 2026

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis 11
Tabellenverzeichnis 13
KAPITEL A – QUANTITATIVER MISMATCH 15
TEIL I EINLEITUNG UND BEGRIFFLICHE GRUNDLAGEN 15
1 Einleitung 15
1.1 Ausgangslage und Problemstellung 15
1.2 Begriffliche Grundlagen Fachkraft und Facharbeiter beziehungsweise Facharbeiterin 16
1.2.1 Der Begriff der Fachkraft 16
1.2.2 Der Begriff des Facharbeiters bzw. der Facharbeiterin 16
1.2.3 Verhältnis der Begriffe und Begriffsverwendung im vorliegenden Bericht 17
1.3 Der Fachkräftemangel als mehrdimensionales Konstrukt 17
1.3.1 Mangel, Engpass und Mismatch 17
1.3.2 Messkonzepte und ihre Grenzen 18
1.3.3 Kontroverse Deutungen 18
1.4 Zuspitzung auf die Baubranche 19
1.5 Zielsetzung und Aufbau des Berichts 19
TEIL II VERTIEFUNG: QUANTITATIVER MISMATCH 21
2 Quantitativer Mismatch 21
TEIL III DEMOGRAPHISCHE ENTWICKLUNG UND BEVÖLKERUNGSSTRUKTUR 22
3 Die Bevölkerungspyramide Österreichs seit 1980 22
3.1 Einleitung und Fragestellung 22
3.2 Datengrundlage 22
3.3 Ergebnisse 23
3.3.1 Entwicklung der Gesamtbevölkerung 1980 bis 2026 23
3.3.2 Die Bevölkerungspyramide 1980, 1995, 2010 und 2025 im Vergleich 23
3.3.3 Breite Altersgruppen und Indikatoren der Alterung 25
3.3.4 Geschlechterstruktur 28
3.4 Fokusanalyse Die Altersgruppe der 13- bis 16-Jährigen 28
3.4.1 Langfristige Bestandsentwicklung 1980 bis 2025 28
3.4.2 Der Pillenknick als prägende Ursache 30
3.5 Demographische Komponenten der Veränderung 30
3.5.1 Fertilität vom Babyboom zum historischen Tiefstwert 30

3.5.2 Mortalität und Lebenserwartung 30
3.5.3 Wachstumsfaktor Migration 31
3.6 Ausblick Die Pyramide bis 2080 31
3.7 Zusammenfassung 32
4 Entwicklung der Geburtenrate seit den 1950er Jahren 33
4.1 Ausblick bis 2040 34
4.2 Kriterien der Hochrechnung der künftigen Geburtenrate 35
5 Geburtsjahrgänge und Wanderungsgewinne 1991 bis 2025 35
5.1 Warum die Personenzahl je Jahrgang über der Geburtenzahl liegt 36
6 Die 13- bis 16-Jährigen Ist-Zahlen und Szenarien bis 2040 37
6.1 Beobachtete Entwicklung 2000 bis 2025 38
6.2 Szenarien 2026 bis 2040 38
6.3 Interpretation für die Fachkräftestudie 39
6.4 Exkurs: Begriffliche Bestimmung Jugendliche 39
6.5 Eingrenzung auf die Altersgruppe der 13- bis 16-Jährigen 40
TEIL IV BILDUNGSWEGE UND DUALE BZW. TRIALE AUSBILDUNG 41
7 Entwicklung der Schüler- und Studierendenzahlen 1980/81 bis 2024/25 41
7.1 Einleitung 41
7.2 Verlauf der drei Bildungssegmente im Überblick 41
7.3 Einbruch bei den Studierendenzahlen im Studienjahr 2001/02 42
7.4 Auswirkungen auf Fachkräfte und den Facharbeitermangel am Bau 43
7.4.1 Verengung der Fachkräfte-Pipeline am Ursprung 43
7.4.2 Zuspitzung in der Baubranche 43
7.4.3 Doppelte Belastung bei begrenztem demografischem Puffer 43
8 Bildungswahl auf der 9. und 10. Schulstufe und Bedeutung für die Baubranche 44
8.1 Einleitung und Fragestellung 44
8.2 Datengrundlage 44
8.3 Ergebnisse 45
8.3.1 Bildungswahl in der 9. Schulstufe 45
8.3.2 Verteilung in der 10. Schulstufe Anteile 46
8.3.3 Verteilung in der 10. Schulstufe absolute Schülerzahlen 47
8.3.4 Demografischer Rahmen Die 15-Jährigen bis 2040 48
8.4 Interpretation Bezug zum Fachkräftemangel in der Baubranche 51
8.5 Zusammenfassung 53

TEIL V BESCHÄFTIGUNG, HERKUNFT, ALTERSSTRUKTUR, QUALIFIKATION UND LEHRLINGSAUSBILDUNG IM BAUHAUPTGEWERBE 54

9 Einleitung: Beschäftigung, Herkunft, Altersstruktur, Qualifikation und Lehrlingsausbildung im Bauhauptgewerbe 54

9.1 Zielsetzung und Aufbau des Berichts 54

9.2 Datengrundlage und Methodik 54

9.3 Datenqualität und methodische Hinweise 56

10 Beschäftigtenentwicklung 2006–2025 57

10.1 Gesamtentwicklung der bei der BUAK gemeldeten Arbeitnehmer:innen 57

10.2 Baugewerbe und Bauindustrie im Vergleich 58

10.3 Konjunkturphasen und ihre Ursachen 60

10.3.1 Finanz- und Wirtschaftskrise sowie Konsolidierung (2008–2015) 60

10.3.2 Bauboom (2015–2019) 61

10.3.3 COVID-19-Pandemie und Beschäftigungshöchststand (2019–2021) 61

10.3.4 Bauwirtschaftskrise (2021–2025) 61

10.4 Vergleich mit der realen Bauleistung 62

10.5 Einordnung in den strukturellen Fachkräftemangel 64

11 Herkunftsländer der gemeldeten Bauarbeiter:innen (2006–2024) 65

11.1 Langfristige Entwicklung 2006–2024 65

11.2 Österreich, EU-Staaten und Drittstaaten (2015–2024) 67

11.3 Einzelne Herkunftsstaaten (2015–2024) 69

12 Altersstruktur der gemeldeten Bauarbeiter:innen (2006–2024) 71

12.1 Datengrundlage und Methodik der Durchschnittsaltersberechnung 71

12.2 Entwicklung der Altersgruppen 2006–2024 71

12.3 Entwicklung des Durchschnittsalters 73

12.4 Verschiebung der Altersanteile 2006 → 2024 73

12.5 Die Kohorte ab 51 Jahren im Hinblick auf Pensionierungen 74

12.5.1 Entwicklung der Altersjahrgänge ab 51 Jahren 74

12.5.2 Austrittsmuster an den institutionellen Schwellen 75

12.5.3 Abschätzung des altersbedingten Ersatzbedarfs 77

12.6 Interpretation im Kontext des Fachkräftemangels 77

12.6.1 Ein branchenweites, kein österreichspezifisches Muster 77

12.6.2 Die ausdünnende Nachwuchskohorte (19–30 Jahre) 78

12.6.3 Längeres Verbleiben trotz körperlicher Belastung 78

12.6.4 Konjunkturelle Überlagerung ab 2022 78

13 Verschiebung der Qualifikationsstruktur (2006–2024) 79
13.1 Gruppenbildung und Fragestellung 79
13.2 Entwicklung der Beschäftigungsgruppen 79
13.3 Führungs-, Fach- und Hilfspersonal 81
13.4 Hypothesenprüfung: Verschiebung zum Fachpersonal im Abschwung 82
13.5 Wissenschaftliche Einordnung: Arbeitskräftehortung 84
13.6 Methodische Einschränkungen 84
14 Lehrlingsausbildung in der Bauwirtschaft (2006–2025) 85
14.1 Datengrundlage der Lehrlingsstatistik 85
14.2 Gesamtentwicklung: Divergenz zwischen Gewerbe und Industrie 86
14.3 Die Einsteiger: Lehrlinge im ersten Lehrjahr 88
14.3.1 Erklärungsansätze zum Rückgang der Einsteigerzahlen 88
14.4 Ausbildungsquote: Anteil der Lehrlinge an den Bauarbeitern 90
14.4.1 Bedeutung der Kennzahl für das Branchenmonitoring 91
14.5 Ersatzrelation: Altersbedingte Abgänge und Lehrlingsnachwuchs 92
14.5.1 Fragestellung und methodische Grundlagen 92
14.5.2 Datenbasis und Abgrenzung 94
14.5.3 Altersbedingte Nettoabgänge 2006/07–2023/24 94
14.5.4 Ersatzrelation zum Lehrlingsnachwuchs 2015/16–2023/24 96
14.5.5 Szenario: Verbleib von 75 % der Lehrabsolvent:innen nach zehn Jahren 97
14.5.6 Modellrechnung 2024/25–2030/31 98
14.5.7 Methodische Einschränkungen 99
14.5.8 Zwischenfazit und Datenbedarf 99
15 Lehrlingsausbildung im Branchenvergleich (2015–2025) 100
15.1 Datengrundlage und Abgrenzung 100
15.2 Gesamtentwicklung in den acht Branchen 101
15.3 Wie gut halten die Branchen ihre Lehrlingszahlen? 104
15.4 Das Bauhauptgewerbe im Vergleich mit den baunahen Branchen 106
15.4.1 Position des Bauhauptgewerbes 106
15.4.2 Erklärungsansätze für die Unterschiede zwischen den baunahen Branchen 107
15.5 Holzbau und Tischler: Zusammenführung und strukturelle Umschichtung 107
15.6 Die TGA-Gewerke Elektrotechnik und HKLS als Vergleichsmaßstab 109
15.6.1 Entwicklung der Lehrlingszahlen 109
15.6.2 Warum halten die TGA-Gewerke ihre Zahlen besser? 109
15.7 Ergänzend: Entwicklung nach Geschlecht 110

15.8 Zwischenfazit 111
16 Ausbildungsbetriebe, Lehrlinge und Baukonjunktur im Branchenvergleich (2015–2025) 112
16.1 Fragestellung, Datengrundlage und Methodik 112
16.2 Entwicklung der Ausbildungsbetriebe nach Branchen 113
16.3 Zusammenhang zwischen Ausbildungsbetrieben und Lehrlingen auf der Gesamtebene 115
16.3.1 Zeitreihenbefund für die Summe der acht Branchen 115
16.3.2 Befund auf Branchenebene und Rolle der Ausbildungsintensität 116
16.4 Bauhauptgewerbe (101): Baukonjunktur, Ausbildungsbetriebe und Lehrlinge 119
16.4.1 Verlauf und Zusammenhang mit der realen Bauleistung 119
16.4.2 Vergleich mit den übrigen Branchen 120
16.4.3 Besonderheiten des Bauhauptgewerbes 122
16.5 Methodische Einschränkungen 123
16.6 Zwischenfazit 124
17 Gesamtfazit zu Beschäftigung, Herkunft, Altersstruktur, Qualifikation und Lehrlingsausbildung . 124
TEIL VI GESAMTFAZIT – KAPITEL A 127
18 Gesamtfazit und Ausblick 127
KAPITEL B – PRÄFERENZBEZOGENER MISMATCH 128
1 Präferenzbezogener Mismatch: Begriffliche und theoretische Einführung 128
1.1 Begriffsklärung 128
1.2 Theoretischer Rahmen 128
1.3 Abgrenzung und Anschlussfähigkeit 128
2 Einleitung und Zielsetzung 129
3 Das Insider-Outsider-Modell: theoretischer Abriss 129
3.1 Selektion: Attraction-Selection-Attrition und Healthy-Worker-Effekt 130
3.2 Rechtfertigung: kognitive Dissonanz und Systemrechtfertigung 130
3.3 Anpassung: adaptive Präferenzen, hedonische Adaptation, Status-quo-Bias 130
3.4 Zusammenfassung: die zentrale Vorhersage 130
4 Theoretische Übertragung auf die Erhebung 131
4.1 Branchentreue als Insider 131
4.2 Wechsler als Sonderfall: Attrition in Echtzeit 131
4.3 FH-Studierende als Outsider-Näherung 132
4.4 Aus dem Modell abgeleitete Erwartungen (H1–H3) 132
5 Methodik 132
6 Ergebnisse der Erhebung im Licht des Modells 133
6.1 Prüfung von H1 (Selektion): Person-Beruf-Fit bei Ausbildungsbeginn 133

6.2 Prüfung von H2 (Rechtfertigung): asymmetrische Bewertung derselben Bedingungen 133
6.3 Prüfung von H3 (Anpassung): Referenzpunktverschiebung und Status-quo-Orientierung 134
6.4 Ergänzende Befunde: Zufriedenheit, Zielbranchen und weitere Details 135
6.5 Der Sonderfall Aufstiegschancen: eine Abweichung vom Modell 136
7 Fazit und Implikationen..... 136
8 Workshops in der Werkmeister- und Bauleiterausbildung: Gründe für Verbleib und Wechsel im Insider-Outsider-Modell..... 138
8.1 Einleitung und Fragestellung 138
8.2 Methodisches Vorgehen 138
8.3 Ergebnisse der Kartenabfrage: Themenfelder und Einordnung in das Insider-Outsider-Modell 139
8.4 Priorisierung und Kleingruppenarbeit: Ist-Soll-Lösungen-Probleme 140
8.5 Zusammenfassung und Einordnung in das Insider-Outsider-Modell..... 143
9 Auswertung der offenen Frage 10: Frustrationen im Arbeitsalltag und Änderungswünsche (Gesamtstichprobe) 143
9.1 Einleitung und Fragestellung 143
9.2 Methodisches Vorgehen 144
9.3 Ergebnisse: Häufigkeitsverteilung der Kategorien 145
9.4 Kategorienbeschreibung 146
9.4.1 Arbeitszeiten, Pausen und Vereinbarkeit (n = 60 Nennungen, 59 Antwortende; 24,9 % der Stichprobe)..... 146
9.4.2 Wertschätzung, Respekt und Betriebsklima (n = 74 Nennungen, 57 Antwortende; 24,1 % der Stichprobe)..... 146
9.4.3 Personal-/Fachkräftemangel (n = 53 Nennungen, 51 Antwortende; 21,5 % der Stichprobe)..... 146
9.4.4 Entlohnung, Zulagen und Sozialleistungen (n = 52 Nennungen, 51 Antwortende; 21,5 % der Stichprobe)..... 146
9.4.5 Planung, Arbeitsvorbereitung und Bauablauf-Organisation (n = 62 Nennungen, 50 Antwortende; 21,1 % der Stichprobe) 147
9.4.6 Zeitdruck, Termindruck und Arbeitsbelastung (n = 42 Nennungen, 37 Antwortende; 15,6 % der Stichprobe)..... 147
9.4.7 Arbeitsmittel, Ausstattung und Arbeitsbedingungen vor Ort (n = 37 Nennungen, 31 Antwortende; 13,1 % der Stichprobe) 147
9.4.8 Kommunikation, Zusammenarbeit und Digitalisierung (n = 35 Nennungen, 30 Antwortende; 12,7 % der Stichprobe) 147
9.4.9 Führung, Vorgesetzte und Entscheidungsspielraum (n = 34 Nennungen, 28 Antwortende; 11,8 % der Stichprobe) 147

9.4.10 Fahrzeiten und Arbeitsweg (n = 26 Nennungen, 26 Antwortende; 11,0 % der Stichprobe) ... 147
9.4.11 Qualifikation, Ausbildung und Sprachkenntnisse (n = 19 Nennungen, 17 Antwortende; 7,2 % der Stichprobe) ... 148
9.4.12 Witterungsbedingungen und körperliche Belastung (n = 16 Nennungen, 16 Antwortende; 6,8 % der Stichprobe) ... 148
9.4.13 Sonstiges / nicht eindeutig zuordenbar (n = 12 Nennungen, 10 Antwortende; 4,2 % der Stichprobe) ... 148
9.4.14 Wirtschaftliche Rahmenbedingungen und externe Partner (n = 10 Nennungen, 7 Antwortende; 3,0 % der Stichprobe) ... 148
9.5 Interpretation der Ergebnisse im Kontext der Gesamtstudie ... 148
9.6 Limitationen ... 149
9.7 Fazit ... 150
10 Wechselbereitschaft: Vertiefende Auswertung einer Teilstichprobe mit Bezug zur offenen Frage 10 ... 150
10.1 Einleitung und Datengrundlage ... 150
10.2 Operationalisierung der Wechselbereitschaft ... 150
10.3 Ergebnisse ... 151
10.3.1 Ausstiegsorientierung (WB-Index) ... 151
10.3.2 Absicht, die Branche zu verlassen ... 152
10.3.3 Sonderfall: Wechselbereitschaft „Unternehmen“ ... 152
10.4 Ergänzende Auswertung der offenen Frage 10 in der Teilstichprobe ... 154
10.5 Zusammenfassung: Faktoren mit erhöhender bzw. verringernder Wirkung ... 155
10.6 Methodische Einschränkungen ... 155
11 Handlungsfelder für Bauunternehmen im präferenzbezogenen Mismatch ... 155
11.1 Einleitung und Ableitungslogik ... 155
11.2 Handlungsfeld Rekrutierung und Person-Beruf-Fit ... 156
11.3 Handlungsfeld Aussagekraft und Grenzen der Mitarbeiterzufriedenheit ... 156
11.4 Handlungsfeld objektive Arbeitsbedingungen und Gesundheitsschutz ... 157
11.5 Handlungsfeld Vereinbarkeit und Betriebsklima ... 157
11.6 Handlungsfeld Aufstiegs- und Entwicklungsperspektiven ... 157
11.7 Handlungsfeld Umgang mit Wechslern als Erfahrungsverlust ... 158
11.8 Zusammenfassung der Handlungsfelder ... 158
KAPITEL C – GESAMTZUSAMMENFASSUNG ... 159
1 Gesamtzusammenfassung der Studie ... 159
1.1 Ausgangslage, Forschungsfragen und Begriffsverständnis ... 159

1.2 Fachkräftemangel und Mismatch 159
1.3 Bevölkerungsstruktur und Geburtenentwicklung 160
1.4 Nachwuchspool bis 2040: 13- bis 16-Jährige und Prognose der 15-Jährigen 161
1.5 Bildungswahl und Schülerzahlen 161
1.6 Beschäftigung, Herkunft, Altersstruktur und Qualifikation im Bauhauptgewerbe 162
1.7 Lehrlingsausbildung in der Baubranche und im Branchenvergleich 162
1.8 Bedeutung der Entwicklungen für das Bauhauptgewerbe 163
1.9 Präferenzbezogener Mismatch und Insider-Outsider-Modell 164
1.10 Ergebnisse aus Befragung, Workshops und offener Frage 164
1.11 Handlungsfelder 166
1.12 Grenzen der Studie und weiterer Forschungsbedarf 167
Literaturverzeichnis 169

Abbildungsverzeichnis

Kapitel A – Quantitativer Mismatch

Abbildung 1: Bevölkerungspyramide Österreichs zum 1.1.1980, 1.1.1995, 1.1.2010 und 1.1.2025, Bevölkerung nach Einzelaltersjahren und Geschlecht 24

Abbildung 2: Altersaufbau Österreichs im direkten Vergleich, 1.1.1980 (schwarzer Umriss) und 1.1.2025 (Flächen) 25

Abbildung 3: Anteile der breiten Altersgruppen an der Gesamtbevölkerung, 1980, 1995, 2010 und 2025 26

Abbildung 4: Medianalter der Bevölkerung Österreichs, 1980 bis 2025 (Stichtag jeweils 1. Jänner) 28

Abbildung 5: Bevölkerung im Alter von 13 bis 16 Jahren in Österreich, Stichtag jeweils 1. Jänner, 1980 bis 2025 29

Abbildung 6: Gesamtfruchtbarkeitsrate in Österreich 1955 bis 2025 (beobachtet) und Prognose bis 2040 34

Abbildung 7: Lebendgeborene je Jahr im Vergleich zu den 2025 in Österreich lebenden Personen desselben Geburtsjahrgangs, 1991 bis 2025 36

Abbildung 8: Zahl der 13- bis 16-Jährigen in Österreich, 2020 bis 2040 (Summe der Altersjahre 13 bis 16, Stichtag 1. Jänner) 37

Abbildung 9: Entwicklung der Zahl der Berufsschüler:innen, AHS-, BMS- und BHS-Schüler:innen sowie Studierenden, Österreich 1980/81 bis 2024/25 (absolute Personenzahlen) 42

Abbildung 10: Prozentanteile der Schulformen auf der 9. Schulstufe, 2006/07 bis 2023/24 45

Abbildung 11: Prozentanteile der Schulformen auf der 10. Schulstufe, 2006/07 bis 2023/24 46

Abbildung 12: Absolute Schülerzahlen der Schulformen auf der 10. Schulstufe, 2006/07 bis 2023/24 48

Abbildung 13: Entwicklung und Prognose der Zahl der 15-Jährigen in Österreich, 2020 bis 2040 (Stichtag 1. Jänner) 49

Abbildung 14: Bei der BUAK gemeldete Arbeitnehmer:innen nach Sparte (Baugewerbe, Bauindustrie, übrige BUAG-Bereiche), 2006–2025; 2025 ohne die erstmals erfassten Spengler 58

Abbildung 15: Beschäftigungsentwicklung nach Sparte, Index 2006 = 100, 2006–2025; 2025 ohne Spengler 59

Abbildung 16: BUAK-Gesamtbeschäftigung, Beschäftigung in Baugewerbe und Bauindustrie sowie realer Produktionsindex Bau (2006 = 100), 2006–2025 63

Abbildung 17: Jährliche Veränderung der Beschäftigung nach Sparte (Balken) und der realen Bauleistung (Linie), 2007–2025 64

Abbildung 18: Österreichische und ausländische Arbeitnehmer:innen sowie Anteil ausländischer Staatsangehöriger, 2006–2024 66

Abbildung 19: Arbeitnehmer:innen aus Polen, Ungarn, Deutschland und der Türkei mit dem Ende der österreichischen Übergangsfristen zur Arbeitnehmerfreizügigkeit, 2006–2024 67

Abbildung 20: Arbeitnehmer:innen nach Herkunftsgruppe (Österreich, EU-Staaten, Drittstaaten), absolute Zahlen und Anteile, 2015–2024 68

Abbildung 21: Veränderung der Zahl der Arbeitnehmer:innen nach Herkunftsstaat, 2015 → 2024 70

Abbildung 22: Arbeitnehmer:innen nach Altersgruppe, absolute Zahlen, 2006–2024 72

Abbildung 23: Approximatives Durchschnittsalter der BUAK-gemeldeten Arbeitnehmer:innen, 2006–2024 73

Abbildung 24: Veränderung der Altersanteile 2006 → 2024 und 2015 → 2024, in Prozentpunkten 74

Abbildung 25: Arbeitnehmer:innen ab 51 Jahren nach Altersjahrgängen sowie Anteil an allen Gemeldeten, 2006–2024 75

Abbildung 26: Durchschnittliche jahrgangsbezogene Verbleibsquoten der Arbeitnehmer:innen ab 51 Jahren mit institutionellen Austrittsschwellen, Perioden 2006/07–2014/15 und 2015/16–2023/24 76

Abbildung 27: Arbeitnehmer:innen nach Beschäftigungsgruppe, absolute Zahlen, 2006–2024 (ohne sonstige Hilfspersonen und Ferialarbeitskräfte) 80

Abbildung 28: Führungs-, Fach- und Hilfspersonal, absolute Zahlen (oben) und Anteile (unten), 2006–2024 82

Abbildung 29: Bestand der Bau-Lehrlinge insgesamt sowie nach Sparte Gewerbe und Industrie, 2009–2025 86

Abbildung 30: Bau-Lehrlinge im 1. Lehrjahr (Einsteiger) insgesamt und nach Sparte, 2006–2025 88

Abbildung 31: Anteil der Lehrlinge an den bei der BUAK gemeldeten Bauarbeitern (Gewerbe und Industrie), 2006–2025 90

Abbildung 32: Jährlicher Nettoabgang der BUAK-Kohorten ab 51 Jahren nach Altersbereich, 2006/07–2023/24 95

Abbildung 33: Nettoabgang ab 58 Jahren und Lehrlingsindikatoren, 2015/16–2023/24 97

Abbildung 34: Lehrlinge nach Branchengruppen (Bauhauptgewerbe, baunahe Gewerbe, TGA-Gewerke), 2015–2025 102

Abbildung 35: Lehrlinge nach Branchen, Index 2015 = 100 103

Abbildung 36: Veränderung der Lehrlingszahlen 2015 → 2025 und gegenüber dem jeweiligen Höchststand nach Branchen 105

Abbildung 37: Holzbau (107) und Tischler (108): Lehrlinge absolut (gestapelt) sowie Index der zusammengeführten Reihe im Vergleich zum Bauhauptgewerbe (101), 2015–2025 108

Abbildung 38: Anteil weiblicher Lehrlinge nach Branchen, 2015 und 2025 111

Abbildung 39: Ausbildungsbetriebe nach Branchen, Index 2015 = 100 114

Abbildung 40: Ausbildungsbetriebe und Lehrlinge, Summe der acht Branchen, 2015–2025: (a) Verlauf, Index 2015 = 100; (b) jährliche logarithmische Veränderungsraten mit Regressionsgerade 116

Abbildung 41: Bauhauptgewerbe (101): (a) Ausbildungsbetriebe, Lehrlinge, realer Produktionsindex Bau (ÖNACE F) und Hochbau (ÖNACE F41), Index 2015 = 100; (b) Lehrlinge je Ausbildungsbetrieb im Vergleich, 2015–2025 119

Kapitel B – Präferenzbezogener Mismatch

Abbildung 42: Die zehn stärksten Korrelationen des Wechselbereitschafts-Index (Spearman-ρ; n = 155–163) 151

Abbildung 43: Wechselbereitschaft „Unternehmen“ nach Beschäftigungsgruppe 153

Tabellenverzeichnis

Kapitel A – Quantitativer Mismatch

Tabelle 1: Kennzahlen des Altersaufbaus der Bevölkerung Österreichs, 1.1.1980, 1.1.1995, 1.1.2010 und 1.1.2025 26
Tabelle 2: Bevölkerungsbestand der 13- bis 16-Jährigen (Stichtag 1. Jänner) in ausgewählten Jahren sowie ihr Anteil an der Gesamtbevölkerung 29
Tabelle 3: Bevölkerungsprognose für Österreich nach breiten Altersgruppen, Hauptszenario, Jahresdurchschnittsbevölkerung 32
Tabelle 4: Lebendgeborene und Gesamtfruchtbarkeitsrate in Österreich, ausgewählte Jahre 1960 bis 2025, mit Prognose bis 2040 34
Tabelle 5: Prozentanteile der Schulformen auf der 9. Schulstufe 45
Tabelle 6: Prozentanteile der Schulformen auf der 10. Schulstufe 46
Tabelle 7: Absolute Schülerzahlen der Schulformen auf der 10. Schulstufe 48
Tabelle 8: Gemeldete Arbeitnehmer:innen nach Sparte und realer Produktionsindex Bau, ausgewählte Jahre 2006–2025 59
Tabelle 9: Konjunkturphasen der BUAK-Beschäftigung nach Sparte, 2008–2025 60
Tabelle 10: Arbeitnehmer:innen nach Herkunftsgruppe, absolute Zahlen und Anteile, ausgewählte Jahre 2015–2024 69
Tabelle 11: Arbeitnehmer:innen nach Altersgruppe, absolute Zahlen und Anteile, ausgewählte Jahre 2006–2024 72
Tabelle 12: Arbeitnehmer:innen nach Beschäftigungsgruppe, ausgewählte Jahre 2006–2024 80
Tabelle 13: Veränderung der Beschäftigung nach Beschäftigungsgruppe in drei Phasen und Beschäftigungselastizität 83
Tabelle 14: Bau-Lehrlinge insgesamt und nach Sparte sowie Industrie-Anteil, 2009–2025 87
Tabelle 15: Bau-Lehrlinge im 1. Lehrjahr insgesamt und nach Sparte, 2006–2025 89
Tabelle 16: Gemeldete Bauarbeiter (BUAK), Lehrlingszahl und Ausbildungsquote, 2006–2025 91
Tabelle 17: Durchschnittlicher jährlicher Nettoabgang der BUAK-Kohorten ab 51 Jahren nach Altersbereich, 2006/07–2023/24 94
Tabelle 18: Durchschnittliche altersspezifische Verbleibsquoten der BUAK-Kohorten, 57 bis 62 Jahre, 2006/07–2023/24 95
Tabelle 19: Nettoabgang ab 58 Jahren und Lehrlingsnachwuchs in BUAK-relevanten Lehrberufen mit Baubezug, 2015/16–2023/24 96
Tabelle 20: Szenario: Ersatzrelation bei einem Verbleib von 75 % der Lehrabsolvent:innen in BUAG-pflichtigen Branchen nach zehn Jahren, 2015/16–2023/24 98
Tabelle 21: Lehrlinge nach Branchen (ausgewählte Jahre) und Veränderung 2015–2025 104
Tabelle 22: Kennzahlen zur Entwicklung der Lehrlingszahlen nach Branchen, 2015–2025 106
Tabelle 23: Ausbildungsbetriebe nach Branchen (ausgewählte Jahre), Höchststand und Veränderung, 2015–2025 114
Tabelle 24: Zusammenhang zwischen Ausbildungsbetrieben und Lehrlingen sowie Lehrlinge je Ausbildungsbetrieb nach Branchen, 2015–2025 117
Tabelle 25: Zerlegung der Veränderung der Lehrlingszahl in Ausbildungsbetriebe und Lehrlinge je Ausbildungsbetrieb, Expansions- (2015–2021) und Abschwungphase (2021–2025) 118

Tabelle 26: Zusammenhang zwischen realer Baukonjunktur, Ausbildungsbetrieben und Lehrlingen nach Branchen, 2015–2025 (Korrelationskoeffizienten nach Pearson) 121

Kapitel B – Präferenzbezogener Mismatch

Tabelle 27: Einflüsse auf die Berufswahl, Branchentreue vs. Wechsler 133

Tabelle 28: Gewicht der Gesundheitsgefährdung als Wechsel-/Ablehnungsgrund, drei Gruppen im Vergleich 133

Tabelle 29: Gegensätzliche Bewertung derselben objektiven Bedingung (Arbeit im Freien / Witterungsabhängigkeit) 134

Tabelle 30: Hypothetische Wechselgründe der Branchentreuen (n = 73) 135

Tabelle 31: Zufriedenheit mit der Berufswahl, Branchentreue vs. Wechsler 135

Tabelle 32: Zielbranchen der Wechsler:innen nach Verlassen der Baubranche (n = 59) 135

Tabelle 33: Drei-Gruppen-Vergleich „Aufstiegschancen“ 136

Tabelle 34: Themenfelder der Kartenabfrage aus neun Workshops (N = 100 Einzelnennungen) und ihre primäre Zuordnung zu den Mechanismen des Insider-Outsider-Modells 139

Tabelle 35: Konsolidierte Ist-Soll-Lösungen-Probleme-Übersicht der Kleingruppenarbeit, gruppiert nach Grund/Ursache-Cluster (N = 31 priorisierte Einzeleinträge aus neun Workshops) 140

Tabelle 36: Häufigkeit der Antwortkategorien (Frage 10, Gesamtstichprobe N = 237), sortiert nach Anteil an Antwortenden 145

Tabelle 37: Interkorrelation der vier Wechselbereitschafts-Items, Spearman-ρ (n = 167–173) 150

Tabelle 38: Die zehn stärksten Korrelationen des Wechselbereitschafts-Index (Spearman-ρ) 151

Tabelle 39: Wechselbereitschaft „Unternehmen“ nach Beschäftigungsgruppe (Kruskal-Wallis H = 30,4; p < ,001) 153

Tabelle 40: Häufigkeit der Frustfaktor-Kategorien (Frage 10, Teilstichprobe N = 184) 154

Tabelle 41: Zusammenhang ausgewählter Frustfaktor-Kategorien mit der Wechselbereitschaft (Mann-Whitney-U) 154

KAPITEL A – QUANTITATIVER MISMATCH

TEIL I EINLEITUNG UND BEGRIFFLICHE GRUNDLAGEN

1 Einleitung

1.1 Ausgangslage und Problemstellung

Der Mangel an qualifizierten Arbeitskräften zählt seit Jahren zu den am intensivsten diskutierten Herausforderungen des österreichischen Arbeitsmarktes. Im Arbeitskräfteradar der Wirtschaftskammer Österreich, der größten jährlichen Unternehmensbefragung zum heimischen Arbeitsmarkt, gaben zuletzt 78 % der rund 2 500 befragten Betriebe an, vom Mangel an Arbeits- und Fachkräften betroffen zu sein. Der ungedeckte Bedarf wird auf rund 176 000 Fach- und Arbeitskräfte geschätzt (WKÖ/ibw, 2025). Die Baubranche ist von dieser Entwicklung in besonderer Weise betroffen. Nahezu sämtliche Bauberufe wie Maurer:innen, Betonbauer:innen, Zimmerer und Zimmerinnen, Dachdecker:innen und Fliesenleger:innen, aber auch Leitungsfunktionen wie Bautechniker:innen und Diplomingenieur:innen, werden in der Fachkräfteverordnung als bundesweite bzw. regionale Mangelberufe ausgewiesen (BGBl. II Nr. 316/2025). Bemerkenswert ist dabei, dass dieser Mangel auch in der aktuellen schwachen Baukonjunktur fortbesteht. Obwohl die reale Bauproduktion in Österreich seit 2022 rückläufig ist, weisen Baubetriebe weiterhin auf erhebliche Schwierigkeiten bei der Besetzung qualifizierter Stellen hin (Statistik Austria, 2026c; WKO, 2025).

Diese scheinbar paradoxe Konstellation verweist auf ein grundlegendes Problem der Debatte. Der Begriff des Fachkräftemangels wird in Politik, Interessenvertretung, Medien und Wissenschaft höchst uneinheitlich verwendet und vermengt häufig unterschiedliche Phänomene. In der Diskussion wird kaum zwischen kurzfristigen betrieblichen Besetzungsproblemen, strukturellen Passungsschwierigkeiten zwischen Qualifikationsangebot und Qualifikationsnachfrage sowie den langfristigen demographischen Verschiebungen des Arbeitskräftepotenzials unterschieden. Ein Forschungsbericht, der den Fachkräftemangel in der Baubranche zum Gegenstand hat, muss daher zunächst sein begriffliches Fundament klären. Die vorliegende Einleitung leistet dies in zwei Schritten. Zunächst werden die Begriffe der Fachkraft und des Facharbeiters bzw. der Facharbeiterin definiert und gegeneinander abgegrenzt (Abschnitt 1.2), danach werden die unterschiedlichen konzeptionellen Dimensionen, Messansätze und Kontroversen des Fachkräftemangels diskutiert (Abschnitt 1.3) und auf die Besonderheiten der Baubranche bezogen (Abschnitt 1.4).

1.2 Begriffliche Grundlagen Fachkraft und Facharbeiter beziehungsweise Facharbeiterin

1.2.1 Der Begriff der Fachkraft

Der Begriff der Fachkraft wird in der Arbeitsmarktforschung überwiegend qualifikationsbasiert definiert. Als Fachkräfte gelten Erwerbspersonen, die über eine abgeschlossene, in der Regel mindestens zweijährige berufliche Ausbildung oder über eine vergleichbare formale Qualifikation verfügen. Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB, 2017) ordnet der Fachkraft „fachlich ausgerichtete Tätigkeiten“ zu, die fundierte Fachkenntnisse und Fertigkeiten erfordern und typischerweise eine zwei- bis dreijährige Berufsausbildung voraussetzen (IAB, 2019). Damit ist eine doppelte Abgrenzung verbunden, nach unten gegenüber Hilfs- und Anlernkräften, deren Tätigkeiten keine oder nur eine kurze Einweisung erfordern, und nach oben gegenüber Spezialist:innen (etwa Handwerksmeister:innen, Werkmeister:innen oder Techniker:innen) und Expert:innen (in der Regel mit Hochschulabschluss), die komplexere Planungs-, Leitungs- und Entwicklungsaufgaben wahrnehmen. Diese vierstufige Systematik der Anforderungsniveaus Helfer, Fachkraft, Spezialist und Experte liegt etwa der deutschen Klassifikation der Berufe (KldB 2010) zugrunde und findet ihre internationale Entsprechung in den Skill-Levels der ISCO-08 (International Labour Organization, 2012; Paulus & Matthes, 2013). Für Österreich lässt sich die Fachkraftqualifikation im Nationalen Qualifikationsrahmen (NQR) verorten. Der Lehrabschluss ist dem Niveau 4 zugeordnet, Handwerks- und Werkmeisterabschlüsse werden dem Niveau 6 zugeordnet (formale Zuordnung noch ausständig), Baumeister:innen dem Niveau 7.

Zwei Merkmale der Definition verdienen Hervorhebung. Erstens ist der Fachkraftbegriff branchenübergreifend angelegt. Er umfasst gewerblich-technische ebenso wie kaufmännische, soziale, medizinische oder informationstechnische Berufe. Zweitens schwankt er zwischen einer personenbezogenen Lesart (formale Qualifikation einer Person) und einer arbeitsplatzbezogenen Lesart (Anforderungsniveau einer Tätigkeit). Beide Lesarten fallen nicht zwangsläufig zusammen. Eine formal qualifizierte Person kann unterhalb ihres Qualifikationsniveaus beschäftigt sein und umgekehrt, was für die Messung des Fachkräftemangels erhebliche Konsequenzen hat (vgl. Abschnitt 1.3). Im arbeitsmigrationsrechtlichen Kontext Österreichs ist der Fachkraftbegriff zudem gesetzlich definiert. Die Zulassung als Fachkraft in einem Mangelberuf nach § 13 Ausländerbeschäftigungsgesetz setzt eine abgeschlossene Berufsausbildung im jeweiligen Mangelberuf voraus (BGBl. II Nr. 316/2025; BMI, 2026).

1.2.2 Der Begriff des Facharbeiters bzw. der Facharbeiterin

Der Begriff des Facharbeiters ist demgegenüber enger gefasst und historisch aus der gewerblich-technischen Arbeitswelt hervorgegangen. Er bezeichnet Personen, die eine anerkannte Berufsausbildung in einem handwerklichen, technischen oder industriellen Beruf erfolgreich mit Lehrabschlussprüfung abgeschlossen haben und eine entsprechende ausführende Tätigkeit ausüben. Der Status als Facharbeiter gründet sich somit auf drei Elemente, nämlich erstens die formale Qualifikation (Lehrabschluss oder gleichgehaltene Qualifikation), zweitens den gewerblich-technischen Tätigkeitsbereich und drittens die arbeitsrechtliche bzw. kollektivvertragliche Stellung als Arbeiter:in.

Gerade das dritte Element verleiht dem Begriff in der Baubranche besondere praktische Relevanz. Der Kollektivvertrag für Bauindustrie und Baugewerbe differenziert die Lohngruppen der gewerblichen Arbeitnehmer:innen nach Qualifikationsstufen und unterscheidet dabei explizit Facharbeiter:innen (etwa Maurer:innen, Zimmerer und Zimmerinnen, Schalungsbauer:innen) von angelernten Bauarbeiter:innen und Bauhilfsarbeiter:innen. Der Facharbeiterbegriff markiert hier also eine konkrete kollektivvertraglich und betrieblich verankerte Position.

1.2.3 Verhältnis der Begriffe und Begriffsverwendung im vorliegenden Bericht

Aus den Definitionen folgt ein hierarchisches Verhältnis. Facharbeiter:innen bilden eine Teilmenge der Fachkräfte, jede Facharbeiterin ist eine Fachkraft, aber nicht jede Fachkraft ist Facharbeiter:in. Bautechniker:innen mit HTL-Abschluss, Bauleiter:innen, Polier:innen und Werkmeister:innen oder kaufmännische Fachkräfte in Bauunternehmen sind dem Angestelltenverhältnis zuzurechnen. Für die Analyse des Personalmangels in der Baubranche ist diese Unterscheidung keineswegs bloß terminologischer Natur. Die Branche ist, wie in der Literatur wiederholt betont wird, von einem doppelten Mangel gekennzeichnet, der sowohl die gewerbliche Facharbeiterebene (Ausführung) als auch die technische Fachkräfteebene (Planung, Kalkulation, Bauleitung) betrifft. Beide Teilarbeitsmärkte folgen unterschiedlichen Ausbildungslogiken (Lehre versus berufsbildende höhere Schule bzw. Hochschule) und erfordern dementsprechend unterschiedliche Gegenstrategien. Im vorliegenden Bericht wird daher der Begriff „Fachkraft“ als Oberbegriff für alle Erwerbspersonen mit abgeschlossener Berufsausbildung auf mindestens NQR-Niveau 4 verwendet, während „Facharbeiter:in“ ausschließlich die gewerblich-technisch ausgebildeten, im Arbeiterverhältnis beschäftigten Fachkräfte bezeichnet. Wo Aussagen nur eine der beiden Gruppen betreffen, wird dies ausdrücklich kenntlich gemacht.

1.3 Der Fachkräftemangel als mehrdimensionales Konstrukt

1.3.1 Mangel, Engpass und Mismatch

Ebenso klärungsbedürftig wie der Fachkraftbegriff ist der Begriff des Mangels. In der Arbeitsmarktforschung wird von Fachkräftemangel im engeren Sinn gesprochen, wenn eine bedeutende Anzahl von Arbeitsplätzen dauerhaft nicht besetzt werden kann, weil auf dem Arbeitsmarkt keine entsprechend qualifizierten Arbeitskräfte verfügbar sind. Davon zu unterscheiden sind Fachkräfteengpässe, bei denen die Nachfrage das Angebot in einem Beruf oder einer Region lediglich vorübergehend übersteigt oder Stellen nur mit größerer zeitlicher Verzögerung besetzt werden können. Eine trennscharfe Abgrenzung ist in der Praxis allerdings schwierig (IAB, 2017). Quer dazu liegt die Unterscheidung zwischen einer mikroökonomischen und einer makroökonomischen Perspektive. Betriebliche Besetzungsprobleme, die klassische Beobachtungsdimension von Unternehmensbefragungen, sind nicht gleichbedeutend mit einem gesamtwirtschaftlichen Mangel, da sie auch aus unattraktiven Arbeitsbedingungen, unterdurchschnittlicher Entlohnung, ineffizienten Rekrutierungsprozessen oder überhöhten Anforderungsprofilen einzelner Betriebe resultieren können.

Analytisch lässt sich der Fachkräftemangel als Bündel unterschiedlicher Mismatch-Phänomene rekonstruieren. Zu unterscheiden sind mindestens vier Dimensionen. Erstens ein quantitativer Mismatch,

bei dem die Zahl der nachgefragten Fachkräfte das Angebot insgesamt übersteigt, beispielsweise infolge des demographisch bedingten Rückgangs der Bevölkerung im Erwerbsalter. Zweitens ein qualifikatorischer Mismatch, bei dem Arbeitsuchende und offene Stellen zwar zahlenmäßig, nicht aber hinsichtlich der geforderten Qualifikationen zusammenpassen. Drittens ein regionaler Mismatch, bei dem Angebot und Nachfrage räumlich auseinanderfallen und durch begrenzte Mobilität nicht ausgeglichen werden. Viertens ein temporaler bzw. saisonaler Mismatch, der in witterungsabhängigen Branchen wie dem Bauwesen besonders ausgeprägt ist, weil die Arbeitskräftenachfrage im Jahresverlauf stark schwankt. Ergänzend wird in der neueren Literatur ein präferenzbezogener Mismatch diskutiert, bei dem Stellen unbesetzt bleiben, weil die gebotenen Arbeitsbedingungen (etwa Entlohnung, Arbeitszeiten, physische Belastung, Vereinbarkeit oder Beschäftigungsstabilität) den Erwartungen potenzieller Bewerber:innen nicht entsprechen. Welche dieser Dimensionen im Einzelfall dominiert, ist eine empirische Frage, denn jede Diagnose legt andere Gegenmaßnahmen nahe, von Qualifizierung über Mobilitäts- und Zuwanderungspolitik bis hin zur Verbesserung von Löhnen und Arbeitsbedingungen.

1.3.2 Messkonzepte und ihre Grenzen

Der wissenschaftliche Streit um den Fachkräftemangel ist wesentlich ein Streit um seine Messung, da sich ein „Mangel“ nicht direkt beobachten lässt, sondern über Indikatoren operationalisiert werden muss (IW, 2020). In Österreich ist vor allem die Stellenandrangszahl institutionalisiert. Nach § 13 Ausländerbeschäftigungsgesetz kann ein Beruf als bundesweiter Mangelberuf in die jährliche Fachkräfteverordnung aufgenommen werden, wenn je gemeldeter offener Stelle im Jahresdurchschnitt höchstens 1,5 vorgemerkte Arbeitsuchende zur Verfügung stehen. Unter zusätzlichen Voraussetzungen können auch regionale Mangelberufe festgelegt werden (BGBl. II Nr. 316/2025). Daneben werden die Vakanzdauer offener Stellen, das Verhältnis von offenen Stellen zu Arbeitslosen sowie subjektive Einschätzungen aus Unternehmensbefragungen herangezogen. Längerfristige Bedarfe werden über Arbeitskräfte- und Erwerbspersonenprognosen abgeschätzt.

Jeder dieser Indikatoren hat systematische Schwächen. Die Stellenandrangszahl erfasst nur die dem Arbeitsmarktservice gemeldeten Stellen und Arbeitsuchenden und ist damit von Melde- und Suchverhalten abhängig. Sie sagt nichts darüber aus, warum eine Passung nicht zustande kommt. Vakanzdauern spiegeln neben Knappheit auch die Attraktivität der Stellen und die Selektivität der Betriebe. Unternehmensbefragungen messen wahrgenommene Rekrutierungsschwierigkeiten, die von Erwartungen, Anspruchsniveaus und strategischem Antwortverhalten geprägt sein können (IW, 2020).

1.3.3 Kontroverse Deutungen

Auf der Deutungsebene stehen einander im Wesentlichen zwei Positionen gegenüber. Die knappheitsökonomische Lesart interpretiert die beobachteten Besetzungsprobleme als Ausdruck eines strukturellen, demographisch verschärften Angebotsdefizits. Die geburtenstarken Jahrgänge treten sukzessive in den Ruhestand, während geburtenschwächere Kohorten nachrücken. Die Bevölkerung im Erwerbsalter (20 bis 64 Jahre) hat in Österreich 2024 ihr Maximum erreicht und wird bis 2040 um rund 256.000 Personen zurückgehen. Die Zahl der Erwerbspersonen sinkt gemäß Trendszenario bis 2040 um rund 40.000 (Statistik Austria, 2025a). Aus dieser Perspektive ist der Fachkräftemangel primär ein

Mengenproblem, dem mit Ausbildungsoffensiven, längerer Erwerbsbeteiligung und qualifizierter Zuwanderung zu begegnen ist. Die marktkritische Lesart hält dem entgegen, dass ein „Mangel" auf funktionierenden Märkten allenfalls temporär bestehen könne, weil Knappheit über steigende Löhne und verbesserte Arbeitsbedingungen ausgeglichen werden kann. Wo Stellen dauerhaft unbesetzt blieben, handle es sich häufig um einen Mangel an attraktiven Arbeitsplätzen zu den gebotenen Konditionen. Kritisch verwiesen wird zudem auf die starke Ausweitung der Mangelberufslisten, die weniger einen sprunghaft gestiegenen Mangel als vielmehr geänderte politische Kriterien und Interessenlagen abbilden könne (Momentum Institut, 2024). Daraus lässt sich schließen, dass der Fachkräftemangel keine gegebene Tatsache, sondern ein erklärungsbedürftiges, mehrdimensionales Phänomen ist. Es handelt sich um eine quantitative, qualifikatorische und arbeitsbedingungsbezogene Problemstellung zugleich.

1.4 Zuspitzung auf die Baubranche

Die Baubranche bündelt die skizzierten Dimensionen wie unter einem Brennglas. Sie ist erstens außergewöhnlich facharbeiterintensiv. Ein Großteil der Wertschöpfung entsteht in ausführenden Tätigkeiten, die eine Lehrausbildung voraussetzen, während zugleich der technische Fachkräftebedarf (Bauleitung, Kalkulation, Bautechnik) wächst. Zweitens ist die Branche in besonderem Maß demographieabhängig. Eine Vielzahl arbeitsplatzbedingter Rahmenbedingungen führt zu früheren Erwerbsaustritten als in anderen Branchen, wodurch die Pensionierungswelle der Babyboomer-Jahrgänge hier früher und stärker wirkt. Zeitgleich ist die Zahl der Lehrlinge rückläufig. Im Bereich Bau, Architektur und Gebäudetechnik lag die Zahl der Lehrlinge 2024 bei rund 13.000 und damit erneut um rund 800 unter dem Vorjahreswert, jedoch über dem bisherigen Tiefpunkt von 12.519 im Jahr 2017 (Dornmayr, 2025). Drittens erschweren branchenspezifische Beschäftigungsmerkmale wie Saisonalität, Projektabhängigkeit, Baustellenmobilität, Wetterbedingungen, Subvergaben und Arbeitskräfteüberlassung die Bindung von Fachkräften und begünstigen die Abwanderung in andere Branchen. Viertens besitzt der Fachkräftemangel am Bau eine gesamtwirtschaftliche und gesellschaftspolitische Hebelwirkung, die über die Branche hinausweist. Er begrenzt die Kapazitäten für Wohnbau, Sanierung und Infrastruktur und damit auch die Erreichung wohnungs- und klimapolitischer Ziele. Dass zahlreiche Bauberufe trotz der jüngsten Baurezession auf der Mangelberufsliste verbleiben, unterstreicht den strukturellen und nicht bloß konjunkturellen oder präferenzbezogenen Charakter des Problems (BGBl. II Nr. 316/2025).

1.5 Zielsetzung und Aufbau des Berichts

Vor diesem Hintergrund verfolgt der vorliegende Forschungsbericht das Ziel, Ausmaß, Struktur und Ursachen des Fachkräftemangels in der österreichischen Baubranche systematisch zu untersuchen und daraus Handlungsoptionen abzuleiten. Leitend sind drei Forschungsfragen. Erstens, welche Auswirkung hat der demografische Wandel auf den Mangel an Fachkräften in der Baubranche. Zweitens, welche Anforderungen stellen Mitarbeitende der Baubranche an die Unternehmen, damit ein Beruf in der Baubranche weiterhin bzw. künftig attraktiv bleibt. Drittens, welche Schlussfolgerungen ergeben sich daraus für Politik, Interessenvertretungen und Unternehmen der Baubranche.

Der Bericht gliedert sich dazu in vier Teile. Teil I klärt die begrifflichen Grundlagen. Teil II legt die demographischen Grundlagen dar, insbesondere die Veränderung der österreichischen

Bevölkerungspyramide, die Geburtenentwicklung und die Größe der unmittelbar nachrückenden Jahrgänge. Teil III verbindet diese demographischen Befunde mit arbeitsmarkt- und bildungsstatistischen Analysen zu den Schullaufbahnen und zur Ausbildung. Teil IV widmet sich den Rahmenbedingungen des Arbeitsplatzes Baustelle und den Erklärungsansätzen für dessen Wahrnehmung durch Insider und Outsider der Branche. Die hier vorgenommene begriffliche Abgrenzung bildet für alle folgenden Teile den verbindlichen terminologischen Rahmen.

TEIL II VERTIEFUNG: QUANTITATIVER MISMATCH

2 Quantitativer Mismatch

Der *quantitative Mismatch* bezeichnet die strukturelle Diskrepanz zwischen dem Angebot an Nachwuchs- und Fachkräften und dem Bedarf der Bauwirtschaft an ausführendem Personal – abzugrenzen vom *präferenzbezogenen Mismatch*, der die Motive für Branchenaustritt bzw. -meidung untersucht.

Als *labour market mismatch* bezeichnet die arbeitsökonomische Literatur das gleichzeitige Auftreten offener Stellen und fehlender bzw. arbeitsloser Arbeitskräfte. Formal handelt es sich um ein Ungleichgewicht in der Verteilung von Arbeitskräften über die Branchen hinweg. Insgesamt wäre das Verhältnis offener Stellen zu verfügbaren Arbeitskräften ausgeglichen.

Innerhalb dieses Forschungsfeldes hat sich eine analytische Unterscheidung zwischen zwei Dimensionen des Mismatch etabliert (Brunello & Wruuck, 2019; Cedefop, 2023). Der **qualitative Mismatch** (Skill-Mismatch) bezeichnet eine inhaltliche Diskrepanz zwischen den Kompetenzen der verfügbaren Personen und den von den Betrieben nachgefragten Qualifikationsprofilen. Das Angebot an Arbeitskräften ist zahlenmäßig vorhanden, aber nicht passend. Der **quantitative Mismatch** hingegen bezeichnet ein rein numerisches Ungleichgewicht: Die Zahl, der grundsätzlich verfügbaren bzw. nachrückenden Personen liegt, unabhängig von deren Qualifikationspassung unter der nachgefragten Zahl. Diese Unterscheidung ist analytisch bedeutsam, weil beide Formen unterschiedliche Ursachen und Interventionsebenen implizieren. Ein qualitativer Mismatch verweist auf Ausbildungsinhalte und Weiterbildungssysteme, ein quantitativer Mismatch dagegen auf demografische Basisgrößen, Bildungswahlverhalten und den Zustrom in ein Berufsfeld über die Zeit.

Operationalisiert wird der quantitative Mismatch in der Praxis meist über einfache Mengenrelationen: das Verhältnis von Arbeitsuchenden zu offenen Stellen je Beruf (in Österreich als *Stellenandrangquote* durch das AMS erhoben) sowie Ersatzbedarfsrechnungen, die den demografisch bedingten Abgang einer Berufsgruppe dem Zustrom an Nachwuchskräften gegenüberstellen (für die Bauwirtschaft vgl. Abschnitt 14.5). Allen Ansätzen gemeinsam ist, dass sie zunächst von individueller Eignung oder Präferenz abstrahieren und die Passung von Angebot und Nachfrage rein zahlenmäßig bewerten.

Für personalintensive, konjunktursensible Branchen wie die Bauwirtschaft ist diese Unterscheidung von besonderer Relevanz, da die Angebotsseite – Berufseinsteiger:innen, Lehrlinge – stark von langfristigen demografischen und bildungspolitischen Rahmenbedingungen abhängt, während die Nachfrageseite kurzfristigeren konjunkturellen Schwankungen unterliegt (Oi, 1962; FIEC, 2023). Eine belastbare Analyse des quantitativen Mismatch muss diese unterschiedlichen Zeithorizonte daher explizit trennen, bevor konjunkturelle Effekte von strukturellen Trends unterschieden werden können. Dieses Vorgehen, liegt der folgenden empirischen Auswertung zugrunde.

TEIL III DEMOGRAPHISCHE ENTWICKLUNG UND BEVÖLKERUNGSSTRUKTUR

3 Die Bevölkerungspyramide Österreichs seit 1980

3.1 Einleitung und Fragestellung

Die Bevölkerungspyramide, die grafische Darstellung des Altersaufbaus einer Bevölkerung nach Einzelaltersjahren und Geschlecht, gilt als das „Gedächtnis" einer Gesellschaft. In ihr spiegeln sich historische Ereignisse wie Kriege, Geburtenausfälle und Babybooms ebenso wider wie aktuelle demographische Prozesse aus Fertilität, Mortalität und Migration. Betrachtet man Österreich über einen langen Zeitraum, wird der demographische Wandel besonders deutlich sichtbar. Das Jahr 1980 lag noch im Nachhall des Babybooms, dessen Höhepunkt das Geburtenjahr 1963 mit rund 134.800 Lebendgeborenen markierte. Der ab Mitte der 1960er-Jahre einsetzende Geburtenrückgang, populär als „Pillenknick" bezeichnet, hatte bereits begonnen, die nachrückenden Jahrgänge auszudünnen. In den folgenden Jahrzehnten prägten mehrere Wanderungswellen den Altersaufbau, darunter die Gastarbeiterzuwanderung, die Ost-West-Migration nach dem Fall des Eisernen Vorhangs 1989/90, die Fluchtbewegungen der jugoslawischen Zerfallskriege der frühen 1990er-Jahre, die EU-Osterweiterung ab 2004, die Flucht- und Asylmigration des Jahres 2015 sowie zuletzt die Vertreibungen infolge des russischen Angriffskriegs gegen die Ukraine im Jahr 2022. Parallel dazu sank die Geburtenrate auf historische Tiefstwerte, und die geburtenstarken Jahrgänge erreichen sukzessive das Pensionsalter.

Ziel dieses Kapitels ist es, die Veränderungen des Altersaufbaus der österreichischen Bevölkerung zwischen 1980 und 2024, ergänzt um Eckwerte zum Stichtag 2025 und 2026, systematisch zu beschreiben, die dahinterliegenden demographischen Komponenten (Fertilität, Mortalität, Migration) zu analysieren und die Befunde in den Kontext der aktuellen Bevölkerungsprognose von Statistik Austria zu stellen. Leitende Fragestellungen sind, erstens, wie sich die Form der Bevölkerungspyramide seit 1980 verändert hat, zweitens, welche Altersgruppen gewachsen und welche geschrumpft sind, drittens, welche demographischen Prozesse diese Verschiebungen erklären, viertens, wie sich die für diesen Bericht besonders wichtige Altersgruppe der 13- bis 16-Jährigen entwickelt hat und welche Rolle dabei der Geburtenrückgang und die internationale Wanderung spielten, und fünftens, welche Entwicklung für die kommenden 15 Jahre zu erwarten ist.

3.2 Datengrundlage

Datengrundlage der Analyse ist die Statistik des Bevölkerungsstandes von Statistik Austria, die seit 2002 auf dem Zentralen Melderegister (ZMR) basiert. Für die Jahre davor beruht sie auf den Ergebnissen der Volkszählungen und der laufenden Bevölkerungsfortschreibung. Die Daten nach Einzelaltersjahren (0 bis 100 und älter) und Geschlecht zu den Jahren 1980, 1995, 2010 und 2025 wurden der Eurostat-Datenbank entnommen (Datensatz demo_pjan, „Bevölkerung am 1. Jänner nach Alter und Geschlecht", Eurostat,

2026a), die die von Statistik Austria bekanntgegebenen amtlichen Werte enthält und für Österreich bis 1960 zurückreicht.

Aus den Einzelaltersdaten wurden Bevölkerungspyramiden für die vier Stützjahre 1980, 1995, 2010 und 2025 erstellt sowie gängige Indikatoren des Altersaufbaus berechnet. Berücksichtigt wurden die Anteile breiter Altersgruppen (unter 20, 20 bis 64, 65 und mehr Jahre, ergänzend 80 und mehr Jahre), der Altenquotient (Personen ab 65 Jahren je 100 Personen im Alter von 20 bis 64 Jahren) und der Jugendquotient (Personen unter 20 Jahren je 100 Personen im Alter von 20 bis 64 Jahren). Als Maß für die Alterung wird das Medianalter herangezogen (Eurostat, 2026a, Datensatz demo_pjanind), das für alle Jahre einheitlich vorliegt. Für die Fokusanalyse der 13- bis 16-Jährigen wurde die Zeitreihe der vollendeten Altersjahre 13 bis 16 für sämtliche Jahre von 1980 bis 2025 gebildet. Ergänzend wurden Pressemitteilungen und Prognosepublikationen von Statistik Austria zur Geburten-, Sterbe- und Wanderungsentwicklung sowie die Bevölkerungsprognose 2025 (Hauptszenario) herangezogen (Statistik Austria, 2025a, 2025c). Alle Berechnungen erfolgten reproduzierbar in Python, Rundungsdifferenzen sind möglich.

3.3 Ergebnisse

3.3.1 Entwicklung der Gesamtbevölkerung 1980 bis 2026

Zwischen 1980 und 2024 wuchs die Bevölkerung Österreichs um 1.651.674 Personen bzw. 21,9 % auf 9.197.213 Einwohnerinnen und Einwohner. Anfang 2026 lebten rund 9,2 Millionen Menschen in Österreich (Eurostat, 2026a; Statistik Austria, 2026a). Das Wachstum verlief ausgesprochen ungleichmäßig. In den 1980er-Jahren stagnierte die Bevölkerung zunächst nahezu (1980 bis 1988 nur rund +30.000), ehe der Fall des Eisernen Vorhangs und die jugoslawischen Zerfallskriege zu Beginn der 1990er-Jahre einen kräftigen Wanderungsschub auslösten (1989 bis 1993 rund +330.000). Nach einer ruhigeren Phase in der zweiten Hälfte der 1990er-Jahre beschleunigte sich das Wachstum ab der EU-Osterweiterung 2004 erneut und erreichte in den zuwanderungsstarken Jahren 2015 (Wanderungssaldo +113.067) und 2022 (+136.979, davon rund die Hälfte Vertriebene aus der Ukraine) außergewöhnliche Spitzen. Seit 2020 übersteigt die Zahl der Sterbefälle jene der Geburten, sodass das gesamte Bevölkerungswachstum inzwischen ausschließlich durch internationale Zuwanderung getragen wird (Statistik Austria, 2026b).

3.3.2 Die Bevölkerungspyramide 1980, 1995, 2010 und 2025 im Vergleich

Abbildung 1 stellt den Altersaufbau Österreichs zu den vier Beispieljahren gegenüber und macht den demographischen Wandel unmittelbar anschaulich. Bereits 1980 entsprach die Pyramide nicht mehr der klassischen Tannenbaumform. Die geburtenstarken Jahrgänge der späten 1950er- und 1960er-Jahre bildeten damals die breite Basis der Pyramide. Bereits 1980 zeigen die 10- bis 25-Jährigen jedoch eine deutliche Einschnürung bei den nach dem Pillenknick geborenen Kindern (0 bis 9 Jahre) sowie die kriegs- und krisenbedingten Einkerbungen bei den um 1915 und um 1945 Geborenen. Charakteristisch ist überdies der ausgeprägte Frauenüberschuss im höheren Alter, ein Erbe der Kriegsverluste der männlichen Jahrgänge.

Bis 1995 war die Babyboom-Verdickung in das dritte und vierte Lebensjahrzehnt vorgerückt, während die Basis weiter schrumpfte. Die Pyramide gleicht nun einem „Baum“ mit kräftigem Stamm im mittleren Alter. 2010 lag die stärkste Besetzung bei den rund 40- bis 50-Jährigen. Bis 2025 schließlich ist der „Bauch“ der Verteilung an die Schwelle des gesetzlichen Pensionsalters gewandert. Am stärksten besetzt sind nun die 55- bis 64-Jährigen. Gleichzeitig ist die Spitze der Pyramide, Ausdruck der gestiegenen Lebenserwartung, massiv angewachsen, während die Basis so schmal ist wie nie zuvor im Betrachtungszeitraum. Die für 2025 sichtbare Verbreiterung im jungen Erwachsenenalter (20 bis 40 Jahre) gegenüber einer rein natürlichen Entwicklung ist wesentlich Folge der Zuwanderung, da Zugewanderte überproportional jung sind. Insgesamt dokumentiert die Bildfolge den Übergang von der Baum- zur Urnenform.

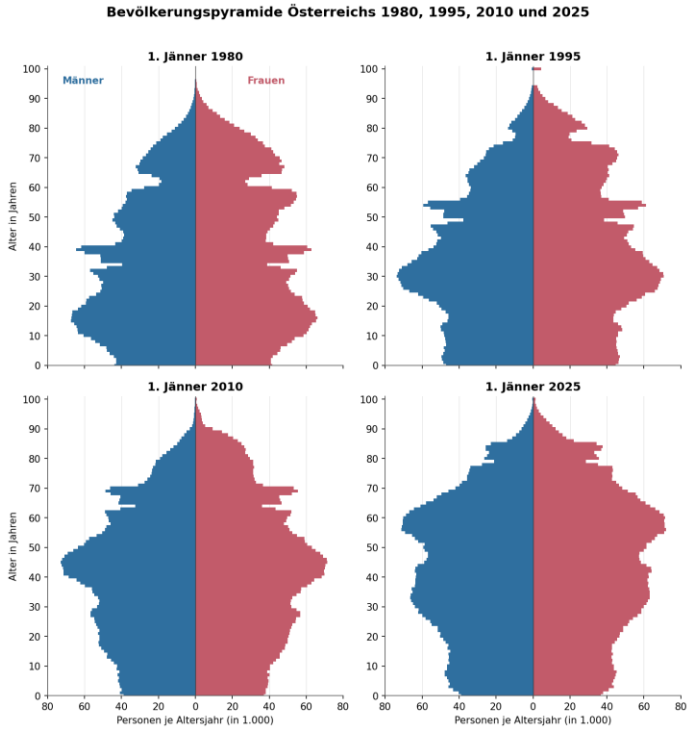


Abbildung 1: *Bevölkerungspyramide Österreichs zum 1.1.1980, 1.1.1995, 1.1.2010 und 1.1.2025, Bevölkerung nach Einzelaltersjahren und Geschlecht. Quelle: Eurostat (2026a), Datensatz demo_pjan; Daten Statistik Austria; eigene Darstellung.*

Der direkte Vergleich der Endpunkte des Beobachtungszeitraums (Abbildung 2) verdeutlicht die Verschiebung noch stärker. Der Umriss von 1980 ist an der Basis breiter und läuft nach oben rasch schmäler zu. Die Flächen von 2025 sind demgegenüber im gesamten mittleren und oberen Altersbereich deutlich stärker besetzt und an der Basis schmäler. Die Alterung der Gesellschaft lässt sich damit als ein „Nach-oben-Wandern“ der Bevölkerungsmasse lesen.

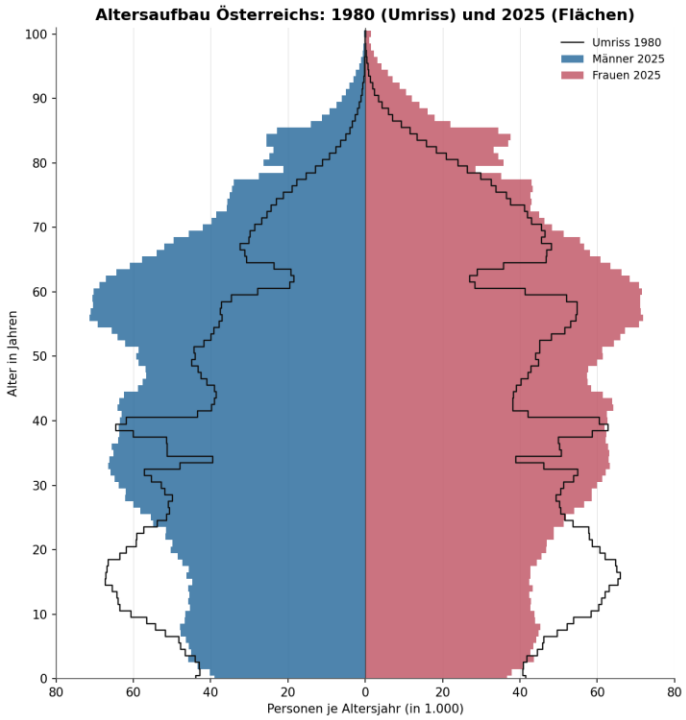


Abbildung 2: *Altersaufbau Österreichs im direkten Vergleich, 1.1.1980 (schwarzer Umriss) und 1.1.2025 (Flächen). Quelle: Eurostat (2026a); eigene Darstellung.*

3.3.3 Breite Altersgruppen und Indikatoren der Alterung

Tabelle 1 fasst die zentralen Kennzahlen des Altersaufbaus für die vier Beispieljahre zusammen. Die Zahl der Personen ab 65 Jahren stieg zwischen 1980 und 2025 von 1.169.722 auf 1.859.677 (+59,0 %). Ihr Anteil an der Gesamtbevölkerung erhöhte sich von 15,5 % auf 20,2 %. Noch dynamischer wuchs die Zahl der ab 80-Jährigen. Sie nahm um 179,5 % auf 556.099 Personen zu, jene ab 85 Jahren sogar um 276,3 %. Spiegelbildlich schrumpfte die junge Bevölkerung. Die Zahl der unter 20-Jährigen ging von 2.213.220 auf 1.766.260 zurück (−20,2 %), ihr Anteil fiel von 29,3 % auf 19,2 %. Die Bevölkerung im Erwerbsalter (20 bis 64 Jahre) wuchs absolut um 33,8 %. Während ihr Anteil von 1980 bis 1990 noch um rund sechs Prozentpunkte anstieg, blieb er anteilsmäßig seit 1995 mit rund 60 bis 61 % vergleichsweise stabil. Diese Stabilität wird allerdings ausschließlich von der Zuwanderung getragen (Abbildung 3).

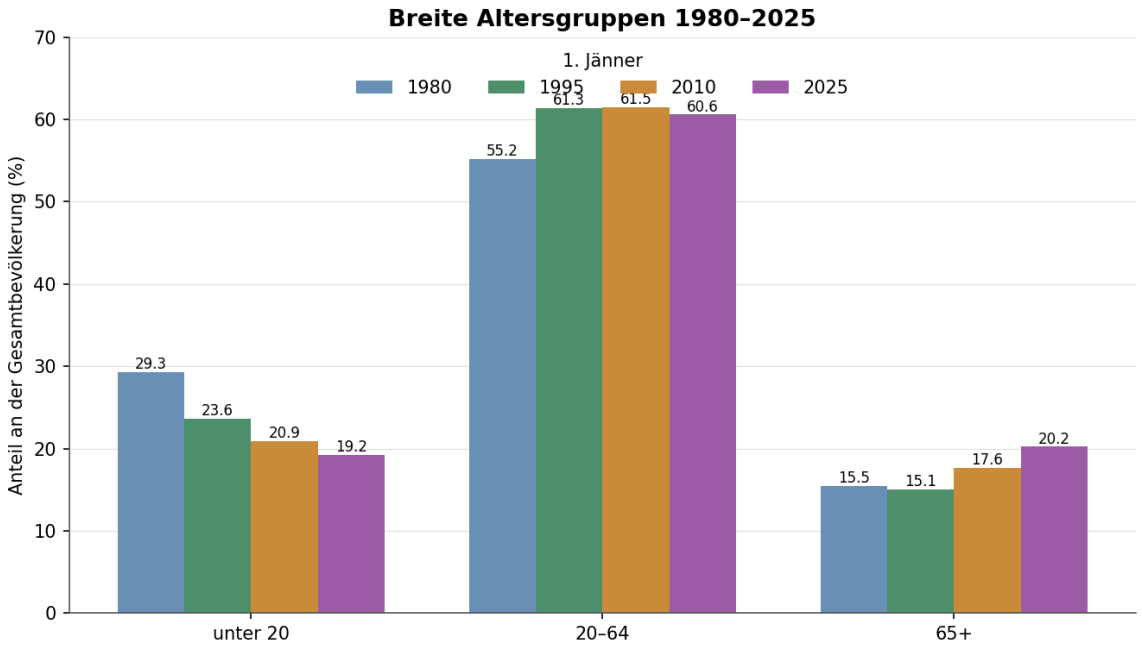


Abbildung 3: *Anteile der breiten Altersgruppen an der Gesamtbevölkerung, 1980, 1995, 2010 und 2025. Quelle: Eurostat (2026a); eigene Berechnungen und Darstellung.*

Tabelle 1: *Kennzahlen des Altersaufbaus der Bevölkerung Österreichs, 1.1.1980, 1.1.1995, 1.1.2010 und 1.1.2025. Quelle: Eurostat (2026a), demo_pjan und demo_pjanind; eigene Berechnungen.*

Kennzahl	1980	1995	2010	2025
Gesamtbevölkerung	7.545.539	7.943.489	8.351.643	9.197.213
Unter 20 Jahre (%)	29,3	23,6	20,9	19,2
20 bis 64 Jahre (%)	55,2	61,3	61,5	60,6
65 Jahre und älter (%)	15,5	15,1	17,6	20,2
80 Jahre und älter (%)	2,6	3,9	4,8	6,0
Medianalter (Jahre)	34,7	36,1	41,6	43,8
Altenquotient (65+/20 bis 64)	28,1	24,6	28,7	33,4
Jugendquotient (<20/20 bis 64)	53,2	38,5	34,0	31,7
Frauen je 1.000 Männer	1.117	1.073	1.054	1.029

Der Altenquotient ist ein Maß der demografischen Belastung. Er drückt aus, wie viele Personen im Pensionsalter (ab 65 Jahren) auf 100 Personen im Erwerbsalter entfallen, und damit, wie viele Erwerbsfähige rechnerisch für die Alterssicherung, Gesundheit und Pflege der älteren Generation aufkommen. Berechnet wird er als Altenquotient gleich Bevölkerung 65 plus geteilt durch Bevölkerung im Erwerbsalter mal 100. Als Erwerbsalter sind in diesem Bericht die 20- bis 64-Jährigen abgegrenzt. Für 2025 ergibt sich 1.859.677 durch 5.571.276 mal 100 gleich 33,4, das heißt auf 100 Erwerbsfähige kommen rund 33 Personen ab 65 Jahren, also etwa eine ältere Person auf drei im Erwerbsalter.

Der Verlauf 1980 bis 2025 ist nicht gleichförmig. Zunächst sinkt der Quotient von 28,1 (1980) auf 24,6 (1995), obwohl die Gesellschaft bereits altert. Ursache dafür ist der Nenner. Die Zahl der 20- bis 64-Jährigen wuchs durch die nachrückenden Babyboom-Jahrgänge und die Zuwanderung um rund 17 %,

während die Zahl der ab 65-Jährigen nahezu unverändert blieb. Die Alterung wurde dadurch vorübergehend überdeckt. Ab 1995 kehrt sich das Verhältnis um (24,6 auf 28,7 auf 33,4). Ab nun steigt die Zahl der ab 65-Jährigen, getragen von der steigenden Lebenserwartung und den ins Pensionsalter vorrückenden Babyboomern, deutlich rascher als die Erwerbsbevölkerung. Spiegelbildlich sinkt der ebenfalls in Tabelle 1 ausgewiesene Jugendquotient (unter 20-Jährige je 100 Erwerbsfähige) geburtenbedingt von 53,2 auf 31,7. Der Anstieg des Altenquotienten dürfte sich fortsetzen, sobald die Babyboomer geschlossen das Pensionsalter erreichen.

Als Gegenstück zum Altenquotienten bezieht der Jugendquotient die junge, noch nicht erwerbstätige Generation auf die Erwerbsbevölkerung. Er gibt an, wie viele unter 20-Jährige auf 100 Personen im Erwerbsalter (20 bis 64 Jahre) entfallen, und berechnet sich als Jugendquotient gleich Bevölkerung unter 20 geteilt durch Bevölkerung 20 bis 64 mal 100. Für 2025 ergibt sich 1.766.260 durch 5.571.276 mal 100 gleich 31,7, auf 100 Erwerbsfähige kommen also rund 32 junge Menschen. Für den vorliegenden Bericht ist diese Kennzahl von besonderem Interesse, weil die Fokusgruppe der 13- bis 16-Jährigen unmittelbar zur unter 20-jährigen Bevölkerung zählt.

Anders als der Altenquotient sinkt der Jugendquotient über den gesamten Zeitraum kontinuierlich von 53,2 (1980) über 38,5 (1995) und 34,0 (2010) auf 31,7 (2025), ein Rückgang um rund 40 %. Dahinter wirken zwei Kräfte zeitgleich. Einerseits schrumpft der Zähler, weil die Zahl der unter 20-Jährigen infolge des Geburtenrückgangs seit dem Pillenknick von 2,21 auf 1,77 Millionen zurückging. Andererseits wächst gleichzeitig der Nenner, weil die Erwerbsbevölkerung zunahm. Dass der Wert seit 2010 bei rund 32 verharrt und nicht weiter einbricht, ist wesentlich der Zuwanderung zu verdanken, die die jungen Jahrgänge stützte. Bemerkenswert ist schließlich der Wechsel im Verhältnis zum Altenquotienten. 1980 war die demografische Last klar jugendgeprägt (53,2 gegenüber 28,1), 2025 hat die Altenlast die Jugendlast erstmals überholt (33,4 gegenüber 31,7). Damit lässt sich zahlenmäßig der Übergang von einer jungen zu einer alternden Gesellschaft ablesen.

Das Medianalter ist jenes Alter, das die Bevölkerung in eine jüngere und eine ältere Hälfte teilt, und veranschaulicht die Alterung als kontinuierlichen Prozess (Abbildung 4). Nach einem vorübergehenden Rückgang um 1980, als die zahlreichen Babyboomer das Medianalter noch drückten, stieg es ab Mitte der 1980er-Jahre nahezu ununterbrochen an. Das Medianalter stieg von 34,7 Jahren (1980) über 36,1 (1995) und 41,6 (2010) auf 43,8 Jahre im Jahr 2025. Die demographische Last verschiebt sich damit eindeutig an das obere Ende der Altersverteilung. Der Altenquotient, der in den 1990er-Jahren noch durch die dann besonders starke Erwerbsbevölkerung gedrückt wurde (Tiefstwert 24,6 im Jahr 1995), erreichte 2025 mit 33,4 den höchsten Wert des Betrachtungszeitraums.

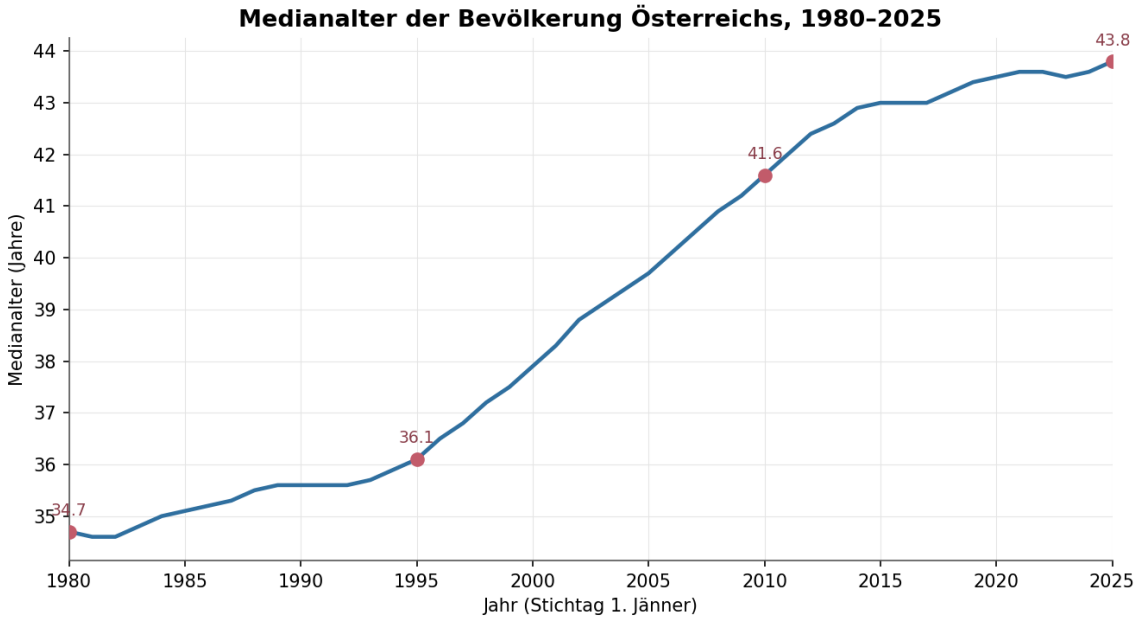


Abbildung 4: *Medianalter der Bevölkerung Österreichs, 1980 bis 2025 (Stichtag jeweils 1. Jänner). Quelle: Eurostat (2026a), Datensatz demo_pjanind; eigene Darstellung.*

3.3.4 Geschlechterstruktur

Die Geschlechterproportion hat sich über den gesamten Zeitraum kontinuierlich zugunsten der Männer verschoben. 1980 kamen noch 1.117 Frauen auf 1.000 Männer, 1995 waren es 1.073, 2010 1.054 und 2025 nur mehr 1.029. Der ausgeprägte Frauenüberschuss des Jahres 1980 war zu einem erheblichen Teil ein Erbe der beiden Weltkriege, die die männlichen Jahrgänge vor 1930 stark dezimiert hatten. Mit dem Ableben dieser Kohorten schwächte sich der Überhang ab. Zwei weitere Prozesse wirkten in dieselbe Richtung. Erstens holt die männliche Lebenserwartung gegenüber der weiblichen langsam auf, wodurch sich der Frauenüberhang im höheren Alter verringert. Zweitens war die Zuwanderung, insbesondere die Fluchtmigration des Jahres 2015, überwiegend männlich geprägt und verstärkte die Männerüberschüsse in den jungen und mittleren Altersjahren. Gleichwohl bleibt die Spitze der Pyramide auch 2025 weiblich dominiert.

3.4 Fokusanalyse Die Altersgruppe der 13- bis 16-Jährigen

3.4.1 Langfristige Bestandsentwicklung 1980 bis 2025

Die Altersgruppe der 13- bis 16-Jährigen (vollendete Altersjahre 13 bis 16, also vier Geburtsjahrgänge) umfasste zum 1. Jänner 1980 520.629 Personen und schrumpfte bis zum 1. Jänner 2025 auf 353.356 Personen. Das ist ein Rückgang um 167.273 Personen bzw. 32,1 %. Da die Gesamtbevölkerung im selben Zeitraum um fast 22 % wuchs, halbierte sich der Anteil dieser Altersgruppe an der Gesamtbevölkerung nahezu, von 6,9 % auf 3,8 %. Damit bildet die Entwicklung dieser Gruppe ein Spiegelbild der Alterung. Während die Bevölkerung insgesamt wuchs und deutlich älter wurde, gingen die klassischen „Sekundarstufen-Jahrgänge“ absolut wie relativ markant zurück.

Der Verlauf war dabei nicht gleichförmig, sondern folgt in charakteristischer Weise den Geburtenschwankungen der jeweils rund 13 bis 16 Jahre zuvor geborenen Jahrgänge (Abbildung 5). Vier Phasen lassen sich unterscheiden. Erstens ein steiler Absturz zwischen 1980 und den frühen 1990er-Jahren. In diesem Zeitraum fiel der Bestand von 520.629 Personen (1980) auf einen ersten Tiefpunkt von rund 356.000 Personen (1993). Die 13- bis 16-Jährigen des Jahres 1980, geboren zwischen 1964 und 1967 und damit auf dem Höhepunkt des Babybooms, wurden binnen eines Jahrzehnts durch die deutlich schwächeren Jahrgänge der Pillenknick-Generation (Geburtsjahre der 1970er-Jahre) ersetzt. Zweitens eine leichte Erholung bis etwa 2007 (auf rund 398.000), getragen von einem kleinen „Echo" der Babyboomer, deren Kinder nun in die betreffende Altersspanne nachrückten. Drittens ein erneuter Rückgang bis zum Tiefstwert von 340.487 Personen im Jahr 2015. Viertens schließlich eine leichte, migrationsbedingte Erholung auf 353.356 Personen (2025).

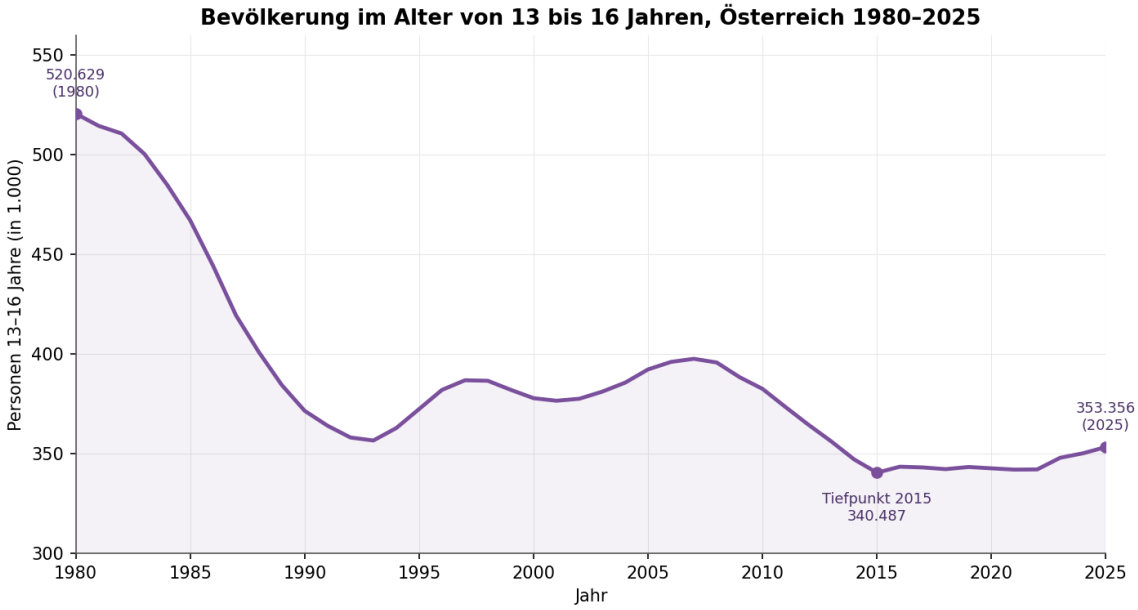


Abbildung 5: *Bevölkerung im Alter von 13 bis 16 Jahren in Österreich, Stichtag jeweils 1. Jänner, 1980 bis 2025. Quelle: Eurostat (2026a), Datensatz demo_pjan; Daten Statistik Austria; eigene Darstellung.*

Tabelle 2: *Bevölkerungsbestand der 13- bis 16-Jährigen (Stichtag 1. Jänner) in ausgewählten Jahren sowie ihr Anteil an der Gesamtbevölkerung. Quelle: Eurostat (2026a); eigene Berechnungen.*

Stichtag (1.1.)	13- bis 16-Jährige	Anteil an Gesamtbevölkerung (%)
1980	520.629	6,90
1985	467.046	6,18
1990	371.508	4,86
1995	372.429	4,69
2000	377.847	4,72
2005	392.286	4,78
2010	382.527	4,58
2015	340.487	3,97
2020	342.656	3,85
2025	353.356	3,84

3.4.2 Der Pillenknick als prägende Ursache

Die dominierende Ursache des langfristigen Rückgangs ist der Geburtenrückgang seit Mitte der 1960er-Jahre. Das Geburtenmaximum von 1963 (rund 134.800 Lebendgeborene) und die noch starken Jahrgänge bis etwa 1967 bilden die breite Basis der Pyramide von 1980. Dies erklärt, warum die 13- bis 16-Jährigen damals mit über einer halben Million so zahlreich waren wie nie wieder danach. Mit dem „Pillenknick“ und einem tiefgreifenden Wandel der Familien- und Erwerbsbiografien sank die Zahl der Geburten binnen weniger Jahre drastisch. Der drastische Geburtenrückgang der 1970er-Jahre schlug mit der üblichen Verzögerung auf die betrachtete Altersgruppe durch und ließ sie bis Anfang der 1990er-Jahre um rund ein Drittel einbrechen. Da sich die Gesamtfertilitätsrate danach dauerhaft deutlich unterhalb des bestandserhaltenden Niveaus von 2,1 einpendelte (Abschnitt 4.1), blieb auch die Zahl der 13- bis 16-Jährigen auf dem gesunkenen Niveau. Spätere Schwankungen sind im Wesentlichen Nachhall- bzw. „Echo“-Effekte der ursprünglichen Babyboom-Struktur.

Anders als in den Jahrzehnten davor war die jüngste Entwicklung dieser Altersgruppe nicht mehr allein durch die Geburtenzahlen bestimmt, sondern zunehmend durch internationale Zuwanderung. Vom Tiefstwert des Jahres 2015 (340.487) stieg der Bestand bis 2025 wieder auf 353.356 Personen. Der Zuwachs von 12.869 Personen bzw. 3,8 % geht angesichts der weiterhin schwachen Geburtsjahrgänge praktisch vollständig auf Wanderungsgewinne zurück. Die Fluchtmigration des Jahres 2015 und vor allem die Vertreibungen aus der Ukraine ab 2022 brachten sprunghaft zusätzliche Kinder und Jugendliche dieser Altersspanne ins Land. Ohne diese Zuwanderung wäre die Gruppe, gemessen an der Stärke der nachrückenden inländischen Geburtsjahrgänge, weiter geschrumpft.

3.5 Demographische Komponenten der Veränderung

3.5.1 Fertilität vom Babyboom zum historischen Tiefstwert

Die Gesamtfertilitätsrate (durchschnittliche Kinderzahl pro Frau) lag auf dem Höhepunkt des Babybooms Anfang der 1960er-Jahre bei rund 2,8 und fiel mit dem Pillenknick bis Ende der 1970er-Jahre auf etwa 1,6. In den folgenden Jahrzehnten pendelte sie zwischen etwa 1,3 und 1,5 und damit dauerhaft weit unter dem bestandserhaltenden Niveau von 2,1. 2015 lag sie bei 1,49 und sank danach nach weitgehender Stabilität bis 2021. Seit 2022 sinkt die Geburtenrate rasch und erreichte 2025 mit 1,30 den derzeitigen Allzeit-Tiefstand (Statistik Austria, 2025b, 2026e). Die Zahl der Lebendgeborenen ging von rund 84.000 (2015) auf 76.067 (2025) zurück und erreichte damit den niedrigsten Wert seit 2001 (Statistik Austria, 2026e). Die Geburtenbilanz ist seit 2020 und damit zum sechsten Mal in Folge durchgehend negativ (Statistik Austria, 2026b).

3.5.2 Mortalität und Lebenserwartung

Die Lebenserwartung ist seit 1980 kräftig gestiegen, bei Männern von rund 69 auf zuletzt etwa 79,8 Jahre und bei Frauen von rund 76 auf etwa 84,3 Jahre (2024) (Eurostat, 2026a; Statistik Austria, 2026a). Dieser Gewinn von rund einem Jahrzehnt an durchschnittlicher Lebenszeit ist der zentrale Grund für das starke Anwachsen der Pyramidenspitze. Der Anstieg verlief zuletzt nicht linear. Die COVID-19-Pandemie führte

2020 und 2021 zu deutlicher Übersterblichkeit und einem vorübergehenden Rückgang der Lebenserwartung. Erst 2024 wurde das Vorpandemieniveau wieder übertroffen (Eurostat, 2026a). Die langfristig sinkende Sterblichkeit im höheren Alter ist, neben dem Nachrücken starker Jahrgänge, der zweite Treiber des überproportionalen Wachstums der Gruppe ab 80 Jahren (+179,5 % seit 1980, Eurostat, 2026a).

3.5.3 Wachstumsfaktor Migration

Über den gesamten Zeitraum war die internationale Migration die entscheidende Komponente der Bevölkerungsentwicklung und der wichtigste Gegenspieler der Alterung. Nach einer wanderungsschwachen ersten Hälfte der 1980er-Jahre brachten der Fall des Eisernen Vorhangs 1989/90 und die jugoslawischen Zerfallskriege der frühen 1990er-Jahre den ersten großen Zustrom. Die EU-Osterweiterung 2004 und die volle Arbeitnehmerfreizügigkeit ab 2011 sorgten für anhaltende Zuwanderung aus den mittel- und osteuropäischen Mitgliedstaaten. 2015 erreichte der Wanderungssaldo mit +113.067 Personen, getragen von Asyl- und Fluchtmigration aus Syrien, Afghanistan und dem Irak, einen Höchststand. Dieser wurde im Jahr 2022 mit +136.979 nochmals übertroffen, hauptursächlich durch die Fluchtmigration aus der Ukraine (Statistik Austria, 2023a). Da Zugewanderte im Durchschnitt deutlich jünger sind als die ansässige Bevölkerung, füllte die Migration die Altersjahrgänge zwischen 20 und 40 Jahren auf, stützte die Zahl der Kinder und Jugendlichen und verhinderte, dass die Bevölkerung im Erwerbsalter bereits schrumpfte. Ohne Wanderungsgewinne wäre die Bevölkerung Österreichs seit 2020 rückläufig gewesen (Statistik Austria, 2025a).

3.6 Ausblick Die Pyramide bis 2080

Nach dem Hauptszenario der Bevölkerungsprognose 2025 von Statistik Austria wird die Bevölkerung Österreichs bis in die 2040er-Jahre auf einen Höchststand von rund 9,4 Millionen wachsen (+2,5 % gegenüber 2024) und anschließend bis 2080 auf etwa 9,1 Millionen zurückgehen. Das verbleibende Wachstum beruht ausschließlich auf Wanderungsgewinnen von langfristig rund 28.000 bis 43.000 Personen jährlich, denen eine dauerhaft negative Geburtenbilanz von durchschnittlich etwa −23.000 pro Jahr (bis 2040) gegenübersteht (Statistik Austria, 2025a, 2025c).

Die Alterung wird sich dabei erheblich beschleunigen, weil die Babyboom-Jahrgänge im Alter zwischen etwa 55 und 65 Jahren, also die stärkste Verdickung der Pyramide, in den kommenden 15 Jahren geschlossen in das Pensionsalter vorrücken. Der Anteil der Bevölkerung ab 65 Jahren steigt im Hauptszenario von 20,0 % (2024) auf 26,2 % (2040) und 29,7 % (2080). Die Zahl der 20- bis 64-Jährigen sinkt bis 2040 um rund 256.000 Personen unter ihr 2024 erreichtes Maximum (Tabelle 3). Ein Vergleich der Szenarien zeigt, dass dieser Alterungsprozess auch durch deutlich höhere Geburtenzahlen oder stärkere Zuwanderung nicht aufzuhalten, sondern lediglich abgemildert werden könnte. Selbst im Wachstumsszenario läge der Seniorenanteil 2040 bei 25,2 %, im Alterungsszenario bei 28,0 % (Statistik Austria, 2025c). Die Bevölkerungspyramide Österreichs wird sich damit endgültig von der Baum- zur Urnenform wandeln, mit schmaler Basis, schlankem Mittelbau und breiter Spitze.

Tabelle 3: *Bevölkerungsprognose für Österreich nach breiten Altersgruppen, Hauptszenario, Jahresdurchschnittsbevölkerung. Quelle: Statistik Austria (2025a, 2025c), Bevölkerungsprognose 2025 (gerundete Werte).*

Altersgruppe	2024	2040	2060	2080
Unter 20 Jahre (%)	19,3	18,3	17,8	17,6
20 bis 64 Jahre (%)	60,7	55,5	54,0	52,7
65 Jahre und älter (%)	20,0	26,2	28,2	29,7
Bevölkerung (Mio.)	9,16	9,40	9,30	9,10

3.7 Zusammenfassung

Der vorliegende Abschnitt untersucht die Veränderung der österreichischen Bevölkerungspyramide über einen Zeitraum von rund viereinhalb Jahrzehnten, von 1980 bis 2024. Ergänzend wurden erste Eckwerte aus 2026 aus der amtlichen Bevölkerungsstandsdatei nach Einzelaltersjahren und Geschlecht berücksichtigt. Die Bevölkerung Österreichs wuchs in diesem Zeitraum von 7.545.539 auf 9.197.213 Personen (+21,9 %). Der Altersaufbau wandelte sich in diesem Zeitraum grundlegend. 1980 zeigte die Pyramide noch eine breite Basis aus den geburtenstarken Babyboom-Jahrgängen der späten 1950er- und frühen 1960er-Jahre. Bis 2025 ist diese Generation an die Schwelle des Pensionsalters vorgerückt, während die Basis infolge des Geburtenrückgangs seit dem „Pillenknick“ dauerhaft schmal geblieben ist.

Der Anteil der Bevölkerung ab 65 Jahren stieg von 15,5 % (1980) auf 20,2 % (2025), jener der ab 80-Jährigen von 2,6 % auf 6,0 %. Das Medianalter erhöhte sich dadurch von 34,7 auf 43,8 Jahre. Der Altenquotient stieg von 28,1 auf 33,4 Personen ab 65 Jahren je 100 Personen im Erwerbsalter. Das Wachstum der Gesamtbevölkerung beruhte zur Gänze auf internationaler Zuwanderung, die die mittleren und jüngeren Altersjahrgänge stützte. Seit 2020 ist die Geburtenbilanz durchgehend negativ, und die Gesamtfertilitätsrate sank 2025 auf den historischen Tiefstwert von 1,30 Kindern pro Frau. Die Bevölkerungspyramide Österreichs wandelte sich damit von der Form eines „Baums“ zu jener einer „Urne“.

Die Fokusanalyse der 13- bis 16-Jährigen zeigt die demographische Alterung besonders eindrücklich. Diese Altersgruppe schrumpfte von 520.629 Personen (1980) auf 353.356 Personen (2025), ein Rückgang um 167.273 Personen bzw. 32,1 %, und ihr Anteil an der Gesamtbevölkerung halbierte sich nahezu, von 6,9 % auf 3,8 %. Nach einem tiefen Einbruch bis in die frühen 1990er-Jahre (Pillenknick-Generation) und einem weiteren Rückgang auf den Tiefstwert von 340.487 Personen im Jahr 2015 erholte sich die Gruppe zuletzt migrationsbedingt leicht (+3,8 % bis 2025).

Der Gesamtbefund ist eindeutig. Österreichs Bevölkerung ist seit 1980 um mehr als anderthalb Millionen Menschen gewachsen und zugleich erheblich gealtert, und beide Prozesse werden sich in veränderter Gewichtung fortsetzen. Die Dekade 2025 bis 2040, in der die Babyboomer das Pensionsalter durchschreiten, wird die Form der österreichischen Bevölkerungspyramide stärker verändern als jede andere Phase seit dem Zweiten Weltkrieg.

4 Entwicklung der Geburtenrate seit den 1950er Jahren

Die Geburtenentwicklung Österreichs wird üblicherweise anhand der durchschnittlichen Kinderzahl je Frau gemessen. Diese Zahl ergäbe sich, wenn die altersspezifischen Fruchtbarkeitsziffern eines Jahres über das gesamte gebärfähige Alter hinweg gälten. Ein Wert von rund 2,1 Kindern je Frau (Bestandserhaltungsniveau) sichert ohne Zuwanderung den langfristigen Erhalt der Bevölkerung (Statistik Austria, 2025d).

In den 1950er-Jahren lag die Fruchtbarkeit deutlich über diesem Niveau und stieg im Zuge des Nachkriegs-Babybooms weiter an. Den Höchststand erreichte die Rate 1963 mit rund 2,82 Kindern je Frau. In diesen Jahren wurden über 130.000 Lebendgeborene jährlich verzeichnet, so viele wie in keinem anderen Jahr seit Bestehen der Zweiten Republik. Ab Mitte der 1960er-Jahre setzte, begünstigt durch die Verbreitung moderner Verhütung („Pillenknick"), veränderte Lebens- und Bildungsverläufe und die zunehmende Erwerbsbeteiligung von Frauen, ein rascher Rückgang ein. Die Rate fiel auf 2,29 (1970) und 1,83 (1975). Seit etwa 1973 liegt Österreich durchgehend unter dem Bestandserhaltungsniveau (Bundeskanzleramt, 2021; Statistik Austria, 2025e).

Ab 1980 (1,65) pendelte sich die Fruchtbarkeit auf einem niedrigen Niveau ein und schwankte über Jahrzehnte zwischen etwa 1,3 und 1,5. Einen ersten Tiefpunkt erreichte sie 2001 mit 1,33. In den 2010er-Jahren war eine leichte Erholung auf bis zu 1,49 (2015) zu beobachten, gefolgt von einem erneuten Rückgang. 2023 und 2024 sank die Rate auf 1,32 bzw. 1,31. Im Jahr 2025 liegt sie mit 1,30 auf dem bisherigen historischen Tiefststand. Die Zahl der Lebendgeborenen lag 2025 mit 76.067 so niedrig wie zuletzt 2001, als 75.458 Kinder geboren wurden, allerdings bei einer um mehr als eine Million kleineren Bevölkerung (Statistik Austria, 2026e). Zentrale Treiber des niedrigen Niveaus sind der anhaltende Aufschub der Geburten in ein höheres Alter (das mittlere Gebäralter stieg auf über 31 Jahre) sowie ökonomische Unsicherheiten (Statistik Austria, 2025d, 2025e).

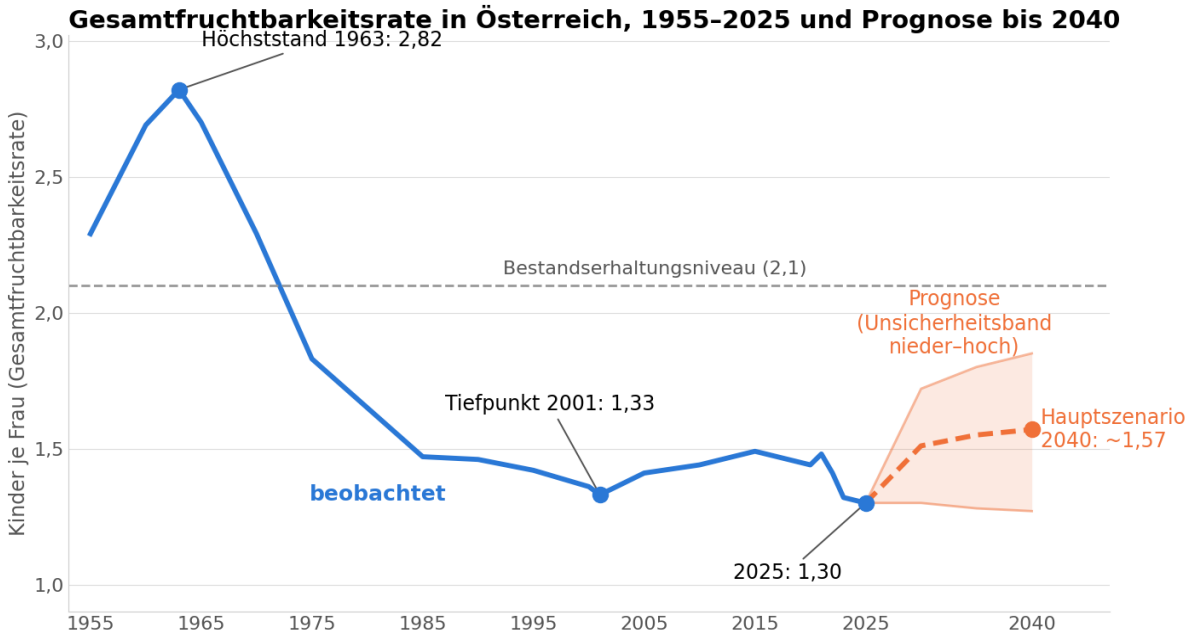


Abbildung 6: *Gesamtfruchtbarkeitsrate in Österreich 1955 bis 2025 (beobachtet) und Prognose bis 2040. Quelle: Eigene Darstellung nach Bundeskanzleramt (2021) sowie Statistik Austria (2024a, 2025d, 2025e, 2026e).*

Tabelle 4: *Lebendgeborene und Gesamtfruchtbarkeitsrate in Österreich, ausgewählte Jahre 1960 bis 2025, mit Prognose bis 2040. Anmerkung. Werte für 1963 sowie die Prognosewerte 2030 und 2040 gerundet; Werte für 2025 endgültig. Quelle: Statistik Austria (2024a, 2025d, 2025e, 2026e).*

Jahr	Lebendgeborene	Gesamtfruchtbarkeitsrate
1960	125.945	2,69
1963	rund 134.000 (Höchststand)	2,82
1970	112.301	2,29
1980	90.872	1,65
1990	90.454	1,46
2000	78.268	1,36
2001	75.458 (Tiefpunkt)	1,33
2010	78.742	1,44
2020	83.603	1,44
2024	77.238	1,31
2025	76.067	1,30
2030 (Prognose, Hauptszenario)	–	rund 1,51
2040 (Prognose, Hauptszenario)	rund 84.000	rund 1,57

4.1 Ausblick bis 2040

Für die Zukunft greift man auf die offizielle Bevölkerungsprognose der Statistik Austria zurück. Im Hauptszenario wird unterstellt, dass sich die Periodenfruchtbarkeit vom aktuellen Tiefstand leicht auf rund 1,5 bis Anfang der 2030er-Jahre und langfristig auf etwa 1,55 bis 1,6 Kinder je Frau erholt. Trotz dieser Annahme bleibt die Rate klar unter dem Bestandserhaltungsniveau. Die jährliche Geburtenzahl wird für 2040 im Hauptszenario auf rund 84.000 geschätzt. Das natürliche Geburtendefizit (mehr Sterbefälle als Geburten) bleibt bestehen, und das Bevölkerungswachstum wird bis zum prognostizierten

Zenit von rund 9,4 Millionen um 2040 nahezu ausschließlich von der Zuwanderung getragen (Statistik Austria, 2024a, 2025c).

4.2 Kriterien der Hochrechnung der künftigen Geburtenrate

Die künftige Geburtenrate ist keine bloße Fortschreibung des Trends, sondern beruht auf einem Bündel begründeter Annahmen, die Statistik Austria nach folgenden Kriterien festlegt (Statistik Austria, 2024a, 2025c). Erstens dient die Kohortenbetrachtung als Anker. Die langfristige Zielrate wird nicht aus der volatilen Periodenrate abgeleitet, sondern an der endgültigen Kinderzahl bereits abgeschlossener Frauenjahrgänge orientiert, einer Kohortenfruchtbarkeit von mindestens rund 1,6 Kindern (Statistik Austria, 2024a).

Zweitens dient ein Stützzeitraum beobachteter Entwicklungen als Ausgangspunkt. Aus den zuletzt beobachteten altersspezifischen Fruchtbarkeitsziffern der jüngsten Jahre, etwa 2022 bis 2024, werden Startwert und jüngster Trend abgeleitet (Statistik Austria, 2025c).

Drittens wird eine Tempo-Komponente berücksichtigt. Zusätzlich zur Quantität wird das steigende mittlere Alter bei der Geburt fortgeschrieben, von rund 31,2 Jahren auf etwa 31,8 um 2030 bzw. langfristig gegen 33 Jahre. Dieser Aufschub dämpft die Periodenrate vorübergehend (Statistik Austria, 2024a).

Viertens werden Varianten statt einer Punktprognose gerechnet. Neben dem Hauptszenario (mittlere Annahme) werden eine niedrige und eine hohe Fertilitätsvariante gerechnet, mit einer Bandbreite von etwa ±0,5 Kindern, um die Unsicherheit abzubilden. In Abbildung 6 ist dies als Unsicherheitsband dargestellt (Statistik Austria, 2024a).

Fünftens erfolgen der Übergang vom Ist- zum Zielwert und die Regionalisierung schrittweise. Der zuletzt beobachtete, niedrige Wert wird kurzfristig gehalten und dann bis etwa 2030 an den langfristigen Zielpfad herangeführt. Die altersspezifischen Ziffern werden auf die prognostizierte weibliche Bevölkerung nach Alter angewandt, regionale Abweichungen der Bundesländer werden konstant gehalten (Statistik Austria, 2024a, 2025c).

5 Geburtsjahrgänge und Wanderungsgewinne 1991 bis 2025

Die folgende Analyse stellt der Zahl der in Österreich Lebendgeborenen eines Jahres jene Zahl an Personen gegenüber, die im Jahr 2025 im selben Geburtsjahrgang in Österreich lebten (Abbildung 7). Während die jährlichen Geburtenzahlen die natürliche Reproduktion abbilden, ist der spätere Bestand eines Jahrgangs das Ergebnis eines fortlaufenden Bilanzprozesses. Für nahezu alle Jahrgänge zwischen 1991 und den frühen 2020er-Jahren übersteigt die 2025 lebende Personenzahl die ursprüngliche Geburtenzahl deutlich (Statistik Austria, 2025e, 2025f).

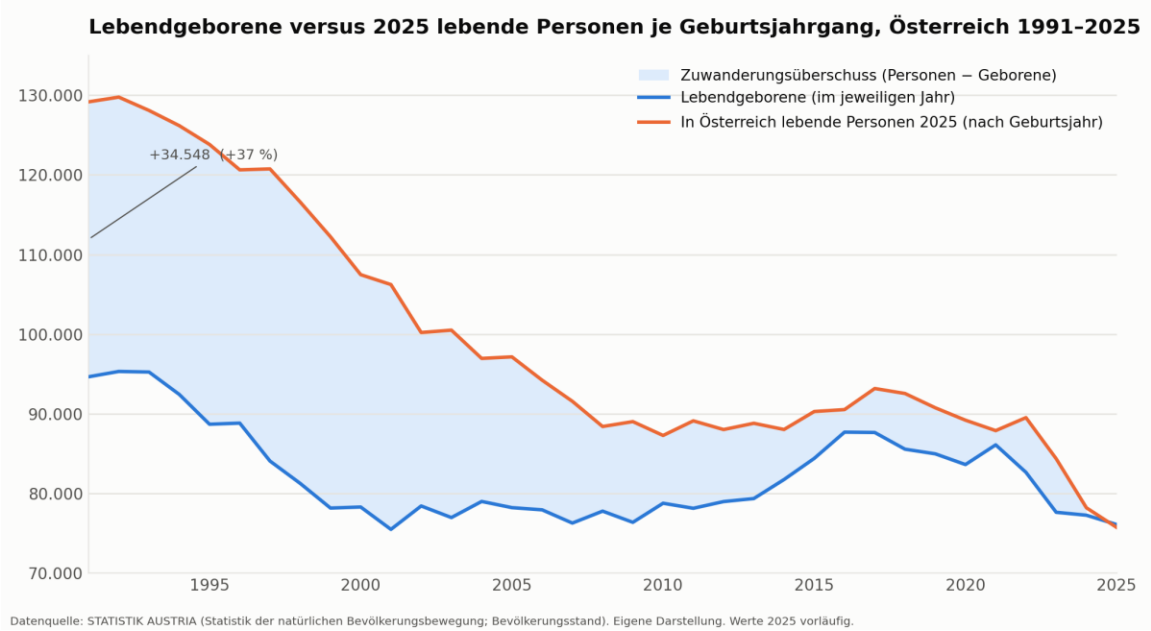


Abbildung 7: *Lebendgeborene je Jahr im Vergleich zu den 2025 in Österreich lebenden Personen desselben Geburtsjahrgangs, 1991 bis 2025. Die schattierte Fläche kennzeichnet den kumulierten Zuwanderungsüberschuss. Quelle: Statistik Austria (2025e, 2025f); eigene Darstellung.*

5.1 Warum die Personenzahl je Jahrgang über der Geburtenzahl liegt

Die Größe eines Geburtsjahrgangs ist nicht durch die Zahl der Lebendgeborenen fixiert, sondern verändert sich über die Zeit gemäß der demografischen Bilanzgleichung. Der Bestand eines Jahrgangs im Jahr 2025 ergibt sich aus den ursprünglich Geborenen abzüglich der bis dahin kumulierten Sterbefälle sowie zuzüglich des über alle Jahre kumulierten Wanderungssaldos (Zuzüge minus Wegzüge) der Personen mit dem jeweiligen Geburtsjahr (Statistik Austria, 2025g). Formal gilt für den Bestand B eines Jahrgangs, dass B im Jahr 2025 gleich den Lebendgeborenen minus den kumulierten Sterbefällen plus dem kumulierten Wanderungssaldo ist.

In den Altersgruppen der hier betrachteten Jahrgänge (2025 rund 0 bis 34 Jahre) ist die Sterblichkeit sehr gering. Der Bestand wird daher fast ausschließlich vom Wanderungssaldo bestimmt. Österreich verzeichnet seit den 1990er-Jahren durchgehend eine positive Nettozuwanderung mit ausgeprägten Spitzen. Diese hohen Zuwächse gründen vor allem auf der hohen Fluchtmigration 2015 und dem Rekordwanderungssaldo aus dem Jahr 2022 von rund +120.000 Personen infolge des Kriegs in der Ukraine (Statistik Austria, 2023a). Weil Zuzüge aus dem Ausland Personen aller Geburtsjahrgänge nach Österreich bringen, wächst jeder Jahrgang nach seiner Geburt kontinuierlich an.

Entscheidend für das in Abbildung 7 sichtbare Muster ist die Expositionsdauer. Je älter ein Jahrgang, desto mehr Jahre der Nettozuwanderung haben sich angesammelt und desto größer ist der Überschuss gegenüber der ursprünglichen Geburtenzahl. Der Jahrgang 1991 wuchs von 94.629 Geborenen auf 129.177 Personen (+34.548 bzw. +36,5 %), der Jahrgang 2000 von 78.268 auf 107.463 Personen (+37,3 %). Zu den jüngeren Jahrgängen hin nimmt der relative Zuwachs stetig ab. So wuchsen die Jahrgänge 2010 um +10,8 %, 2020 um +6,7 % und 2021 um +2,1 % bis 2025 an. Hauptgrund dafür ist die geringere Zahl an

Zuwanderungsjahren, die sich für diese Geburtsjahrgänge bereits kumulieren konnten. Beim jüngsten Jahrgang verschwindet der Effekt nahezu (2024 +1,2 %) bzw. kehrt sich rechnerisch leicht um (2025 −0,5 %), da der Bestand 2025 eine Momentaufnahme ist, die noch kein volles Geburten- und Wanderungsjahr umfasst (Statistik Austria, 2025e, 2025f).

Für das Lehrlingspotential und damit das spätere Facharbeiter- und Fachkräftepotenzial in der Baubranche ist zentral, dass die Zuwanderung einen erheblichen Teil der niedrigen und rückläufigen Geburtenzahlen ausgleicht und damit die tatsächlich verfügbaren Erwerbsjahrgänge vergrößert. Ohne die kumulierten Wanderungsgewinne wären die heutigen jungen und mittleren Alterskohorten deutlich kleiner, als es die reinen Geburtenzahlen nahelegen (Statistik Austria, 2025g).

6 Die 13- bis 16-Jährigen Ist-Zahlen und Szenarien bis 2040

Für die Fachkräftestudie ist die Altersgruppe der 13- bis 16-Jährigen von besonderem Interesse. Sie bildet den unmittelbaren Nachwuchspool für die duale bzw. triale Ausbildung und tritt in den kommenden zwei bis sechs Jahren in Lehre und Arbeitsmarkt und damit auch in die Baubranche ein. Abbildung 8 zeigt die Summe der Altersjahre 13 bis 16 zum Stichtag 1. Jänner als Ist-Reihe der Jahre 2020 bis 2025 sowie deren Fortschreibung bis 2040 im Haupt-, Wachstums- und Alterungsszenario der Bevölkerungsprognose 2025 von Statistik Austria (Statistik Austria, 2025c, 2025f). Die langfristige Ist-Entwicklung seit 1980 ist in Abschnitt 3.4 (Abbildung 5, Tabelle 2) dargestellt.

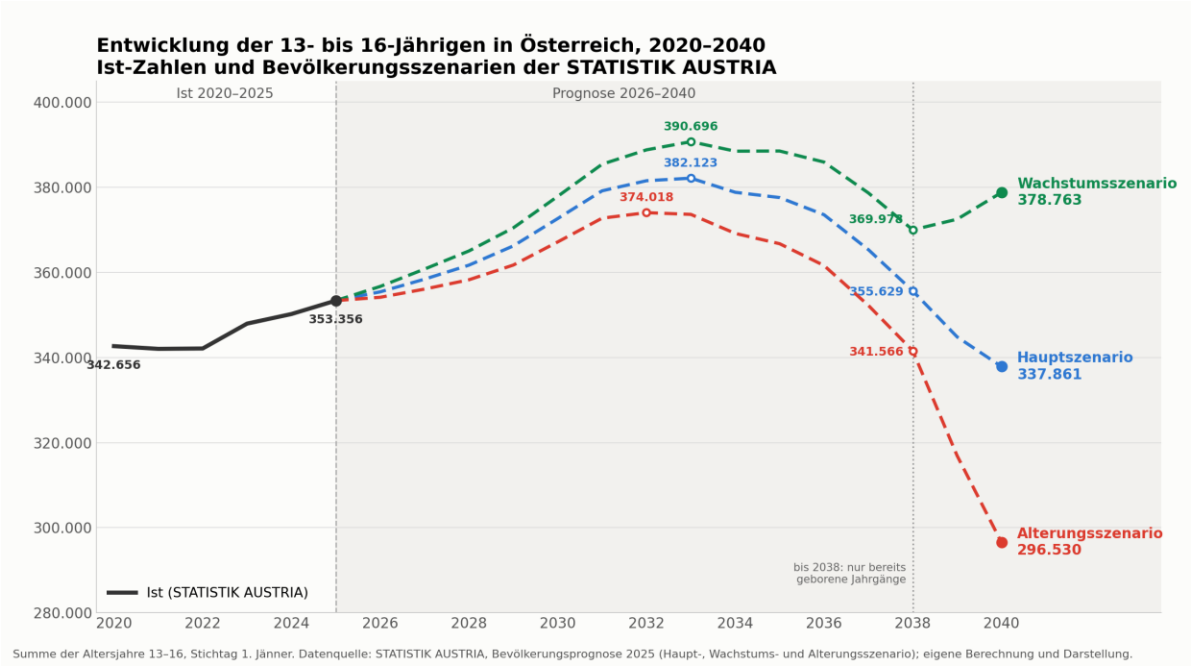


Abbildung 8: *Zahl der 13- bis 16-Jährigen in Österreich, 2020 bis 2040 (Summe der Altersjahre 13 bis 16, Stichtag 1. Jänner). Ist-Zahlen bis 2025, ab 2026 Haupt-, Wachstums- und Alterungsszenario der Bevölkerungsprognose 2025. Quelle: Statistik Austria (2025f, 2025c); eigene Berechnung und Darstellung.*

6.1 Beobachtete Entwicklung 2000 bis 2025

Die Zahl der 13- bis 16-Jährigen folgt mit rund 13 bis 16 Jahren Verzögerung den Geburtenwellen. Ausgehend von rund 377.800 Personen im Jahr 2000 stieg sie bis zu einem Höchststand von etwa 397.600 Personen im Jahr 2007, ein Nachhall der noch vergleichsweise hohen Geburtenzahlen bis 1991. Anschließend sank die Gruppe im Gefolge des Geburtentiefs um 2001 kontinuierlich auf ihren Tiefpunkt von rund 340.500 Personen im Jahr 2015 (−14 % gegenüber 2007). Seither bewegt sie sich auf einem Plateau und erholte sich zuletzt leicht auf 353.356 Personen im Jahr 2025 (Statistik Austria, 2025f; vgl. Abbildung 5).

6.2 Szenarien 2026 bis 2040

Ab 2026 fächern die drei Prognosevarianten auf. Sie unterscheiden sich in den Annahmen zu Fertilität, Lebenserwartung und Zuwanderung. Das Hauptszenario unterstellt jeweils mittlere Annahmen. Das Wachstumsszenario kombiniert die oberen Annahmen, nämlich eine um 0,2 Kinder je Frau höhere Fertilität, eine höhere Lebenserwartung und eine um 42.000 Personen pro Jahr höhere Zuwanderung. Das Alterungsszenario unterstellt eine um 0,2 Kinder je Frau niedrigere Fertilität und eine um 42.000 Personen pro Jahr geringere Zuwanderung bei höherer Lebenserwartung (Statistik Austria, 2025a, 2025h).

Im Hauptszenario steigt die Gruppe zunächst bis auf einen Höchststand von 382.123 Personen im Jahr 2033 (+8,1 % gegenüber 2025) und sinkt danach auf 355.629 Personen im Jahr 2038, womit sie noch knapp über dem Niveau von 2025 liegt (+0,6 %). Bis 2040 fällt sie auf 337.861 Personen (−4,4 % gegenüber 2025 bzw. −11,6 % gegenüber dem Höchststand). Das Wachstumsszenario verläuft am günstigsten. Es erreicht 2033 mit 390.696 Personen seinen Höchststand (+10,6 %), sinkt bis 2038 auf 369.978 Personen und steigt bis 2040 wieder auf 378.763 Personen an (+7,2 % gegenüber 2025). Das Alterungsszenario erreicht bereits 2032 mit 374.018 Personen seinen Höchststand (+5,8 %), unterschreitet 2037 erstmals das Niveau von 2025 und fällt bis 2040 auf 296.530 Personen (−16,1 %) (Statistik Austria, 2025c).

Der Wiederanstieg im Wachstumsszenario ab 2039 ist ein Effekt des Jahrgangswechsels: In den Jahren 2039 und 2040 scheiden die vergleichsweise geburtenstarken Jahrgänge 2021 und 2022 aus der Altersgruppe aus, während die Jahrgänge 2025 und 2026 nachrücken. Deren Größe beruht im Modell auf simulierten Geburten, die im Wachstumsszenario infolge der um 0,2 Kinder je Frau höheren Fertilität um rund 13.000 Personen je Jahrgang über dem Hauptszenario liegen und die ausscheidenden Jahrgänge übertreffen (Statistik Austria, 2025c, 2025h). Die tatsächliche Geburtenzahl des Jahres 2025 von 76.067 bei einer Gesamtfruchtbarkeitsrate von 1,30 (Statistik Austria, 2026e) bestätigt diese Annahme für den ersten betroffenen Jahrgang allerdings nicht, sodass der Wiederanstieg aus heutiger Sicht als wenig wahrscheinlich einzustufen ist. Die Zahl der 15-Jährigen ist davon bis 2040 nicht berührt (vgl. Abschnitt 8.3.4).

Bis einschließlich 2038 liegen die beiden alternativen Szenarien nahezu symmetrisch um das Hauptszenario, wobei sich der Abstand gleichmäßig vergrößert. Er beträgt 2030 rund ±1,5 % (etwa ±5.200 bis 5.500 Personen), 2035 rund ±2,9 % (etwa ±10.900 Personen) und 2038 rund ±4,0 % (etwa ±14.000 Personen). Die Spannweite zwischen Wachstums- und Alterungsszenario erreicht 2038 damit 28.412 Personen bzw. 8,0 % des Hauptszenarios. In den Jahren 2039 und 2040 öffnet sich der Korridor sprunghaft.

2040 liegt das Wachstumsszenario um 40.902 Personen (+12,1 %) über, das Alterungsszenario um 41.331 Personen (−12,2 %) unter dem Hauptszenario, und die Spannweite verdreifacht sich binnen zweier Jahre auf 82.233 Personen (24,3 % des Hauptszenarios) (Statistik Austria, 2025c).

6.3 Interpretation für die Fachkräftestudie

Der Bruch im Jahr 2038 ist methodisch erklärbar. Die Bevölkerungsprognose 2025 setzt am Bevölkerungsstand zum 1. Jänner 2025 an und simuliert ab diesem Zeitpunkt Geburten, Sterbefälle und Wanderungen (Statistik Austria, 2025a). Da die Altersangaben vollendete Lebensjahre zum Stichtag 1. Jänner bezeichnen, umfassen die 13- bis 16-Jährigen des Jahres 2038 die Geburtsjahrgänge 2021 bis 2024. Sie sind damit sämtlich vor dem Prognoseausgangspunkt geboren. Da die Sterblichkeit in diesem Alter verschwindend gering ist, wird die Spreizung zwischen den Szenarien bis 2038 fast ausschließlich von der unterschiedlich angenommenen Nettozuwanderung getragen. Ab 2039 rückt mit dem Geburtsjahrgang 2025 und ab 2040 zusätzlich mit dem Jahrgang 2026 eine Kohorte in die Altersgruppe nach, deren Größe im Modell bereits von den Fertilitätsannahmen (±0,2 Kinder je Frau) abhängt. Daraus erklärt sich die sprunghafte Aufspreizung am Ende des Prognosezeitraums. Die Zuwanderung ist somit bis Ende der 2030er-Jahre der maßgebliche Stellhebel für die Größe des künftigen Lehrlings- und Nachwuchspools, danach tritt die Geburtenentwicklung hinzu. Für den Geburtsjahrgang 2025 liegt mittlerweile die endgültige Zahl von 76.067 Lebendgeborenen vor (Statistik Austria, 2026e), sodass sich die Unsicherheit für 2039 mit der nächsten Prognoseaktualisierung verringern wird.

Für die Baubranche bedeutet dies zweierlei. Kurz- bis mittelfristig wächst der unmittelbare Nachwuchspool der 13- bis 16-Jährigen in allen drei Szenarien. Im Hauptszenario liegt er bis 2033 um rund 29.000 Personen über dem Niveau von 2025, und selbst im Alterungsszenario bleibt er bis 2036 über diesem Niveau. Dieser demografische Rückenwind ist robust und eröffnet ein Zeitfenster für die Gewinnung zusätzlicher Lehrlinge. Ab Mitte der 2030er-Jahre verengt sich der demografische Spielraum jedoch spürbar. Vom jeweiligen Höchststand bis 2040 schrumpft die Gruppe im Hauptszenario um rund 44.300 Personen (−11,6 %), im Alterungsszenario um rund 77.500 Personen (−20,7 %). Nur bei anhaltend hoher Zuwanderung und höherer Fertilität (Wachstumsszenario) bleibt das Niveau von 2025 erhalten.

6.4 Exkurs: Begriffliche Bestimmung Jugendliche

Der Begriff der bzw. des „Jugendlichen“ entzieht sich einer einheitlichen Definition, da er je nach Fachdisziplin und normativem Bezugsrahmen unterschiedlich gefasst wird. In der wissenschaftlichen Auseinandersetzung ist zwischen einer biologischen, einer entwicklungspsychologischen, einer sozialwissenschaftlichen und einer rechtlichen Perspektive zu differenzieren (Hurrelmann & Quenzel, 2022). Für die vorliegende Arbeit ist eine präzise Eingrenzung von besonderer Bedeutung, weil die Altersgruppe der 13- bis 16-Jährigen jenen Lebensabschnitt umfasst, in dem die bildungsbiografisch folgenreiche Entscheidung zwischen einem weiterführenden schulischen Bildungsweg und einer beruflichen Erstausbildung im Rahmen der Lehre getroffen wird.

6.5 Eingrenzung auf die Altersgruppe der 13- bis 16-Jährigen

Für die vorliegende Untersuchung werden unter dem Begriff der Jugendlichen die 13- bis 16-Jährigen verstanden. Diese Eingrenzung ergibt sich nicht primär aus einer der genannten Definitionen, sondern aus dem bildungssystemischen Kontext des österreichischen Schulwesens. Bereits im Verlauf der 7. und 8. Schulstufe, also im Alter von rund 13 bis 14 Jahren, setzt der Prozess der Bildungs- und Berufswahl ein, in dem über den weiteren Bildungsweg entschieden wird.

Zur Wahl stehen dabei die allgemeinbildende höhere Schule (AHS-Oberstufe), die berufsbildenden höheren Schulen (BHS) und die berufsbildenden mittleren Schulen (BMS) als schulische Bildungswege einerseits, sowie die duale bzw. triale Berufsausbildung im Rahmen einer Lehre andererseits (BMBWF, 2023). Da der Eintritt in eine Lehre in der Regel nach Erfüllung der neunjährigen allgemeinen Schulpflicht, häufig nach dem Besuch einer Polytechnischen Schule und somit im Alter von etwa 15 Jahren erfolgt, erstreckt sich das für diese Entscheidung relevante Zeitfenster von der Entscheidungsvorbereitung (etwa ab dem 13. Lebensjahr) bis zur tatsächlichen Realisierung des gewählten Bildungs- oder Ausbildungsweges (bis etwa zum 16. Lebensjahr). Diese Altersspanne markiert somit den bildungsbiografisch entscheidenden Übergang von der Sekundarstufe I in die Sekundarstufe II und ist für die Fragestellung der vorliegenden Arbeit von zentraler Bedeutung, da hier die Weichen für einen späteren Eintritt in die Baubranche gestellt werden, sei es über eine einschlägige Lehre oder über eine weiterführende (bau-)technische Schule.

TEIL IV BILDUNGSWEGE UND DUALE BZW. TRIALE AUSBILDUNG

7 Entwicklung der Schüler- und Studierendenzahlen 1980/81 bis 2024/25

7.1 Einleitung

Die vorliegende Auswertung dokumentiert die langfristige Entwicklung der Bildungsbeteiligung in Österreich über den Zeitraum 1980/81 bis 2024/25 anhand der Segmente Berufsschulen (als institutioneller Kern der Lehrausbildung), maturaführende und mittlere Schulen (AHS, BMS und BHS) sowie Hochschulstudium. Datengrundlage ist die Schul- und Hochschulstatistik von Statistik Austria.

Über den gesamten Beobachtungszeitraum zeigen die drei Segmente eine deutlich divergierende Entwicklung. Die Zahl der Studierenden verdreifachte sich nahezu, von 128.404 (1980/81) auf 393.808 (2024/25), was einem Zuwachs von 206,7 % entspricht. Die maturaführenden und mittleren Schulen (AHS, BMS, BHS) wuchsen im selben Zeitraum moderat, von 336.649 auf 428.131 Schülerinnen und Schüler (+27,2 %). Demgegenüber sank die Zahl der Berufsschülerinnen und -schüler von 197.782 auf 116.047, ein Rückgang um 41,3 %. Damit ist die Berufsschule das einzige der drei Segmente mit rückläufiger Gesamtentwicklung. In der Folge verschob sich auch der relative Anteil der Berufsschule an den drei Segmenten deutlich, von 29,8 % im Jahr 1980/81 auf nur noch 12,4 % im Jahr 2024/25.

Die drei Reihen unterscheiden sich dabei nicht nur im Ausmaß, sondern auch im Verlauf ihrer Entwicklung. Der Zuwachs bei den Studierenden vollzog sich über weite Strecken kontinuierlich und wurde lediglich durch einen einzelnen, scharf abgegrenzten Einbruch im Studienjahr 2001/02 unterbrochen. Die maturaführenden und mittleren Schulen folgten einem vergleichsweise stetigen, moderaten Wachstumspfad. Der Rückgang der Berufsschulen verlief demgegenüber langsam und kumulativ, ohne vergleichbare Erholungsphasen, mit einem jüngeren Tiefpunkt im Schuljahr 2017/18 (114.933) und anschließender Stabilisierung auf niedrigem Niveau. Dieses Gesamtmuster, ein starkes Wachstum des Hochschulsektors, ein moderates Wachstum der maturaführenden Schulen und ein anhaltender Rückgang der Berufsschule, entspricht der in der Literatur beschriebenen Akademisierung bzw. Höherqualifizierung des österreichischen Bildungssystems (Dornmayr, 2025).

Vor diesem Hintergrund wird im Rahmen der Interpretation der Ergebnisse (Abschnitt 7.3) auch der auffällige Einbruch der Studierendenzahl im Studienjahr 2001/02 gesondert verifiziert, um auszuschließen, dass es sich dabei um einen Datenfehler handelt. Die daraus abgeleiteten Implikationen für den Facharbeitermangel in der Baubranche werden in Abschnitt 7.4 dargestellt.

7.2 Verlauf der drei Bildungssegmente im Überblick

Über den Gesamtzeitraum (Abbildung 9) hat sich das Bildungsverhalten strukturell verschoben. Die Zahl der Studierenden verdreifachte sich nahezu (128.404 auf 393.808, +206,7 %), die maturaführenden und mittleren Schulen wuchsen um 27,2 % (336.649 auf 428.131), während die Berufsschulen um 41,3 %

einbrachen (197.782 auf 116.047). Anteilig an den drei Segmenten sank die Berufsschule von 29,8 % (1980/81) auf 12,4 % (2024/25). Dieses Muster entspricht der in der Literatur beschriebenen Akademisierung bzw. Höherqualifizierung des österreichischen Bildungssystems (Dornmayr, 2025).

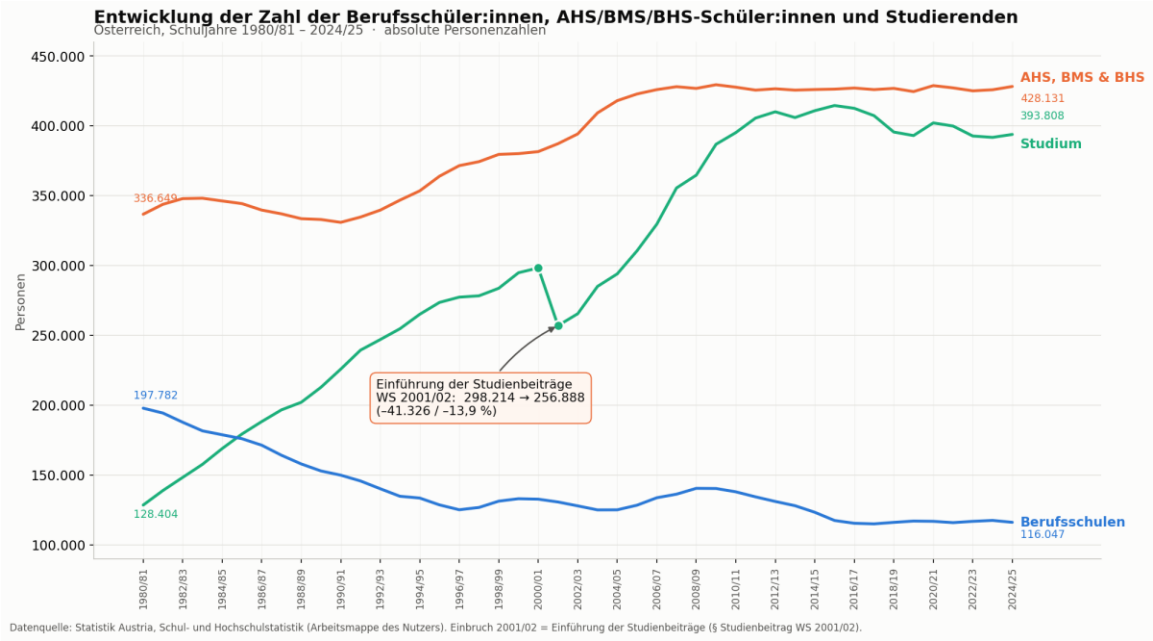


Abbildung 9: *Entwicklung der Zahl der Berufsschüler:innen, AHS-, BMS- und BHS-Schüler:innen sowie Studierenden, Österreich 1980/81 bis 2024/25 (absolute Personenzahlen). Quelle: Statistik Austria.*

7.3 Einbruch bei den Studierendenzahlen im Studienjahr 2001/02

Auffällig ist der Einbruch der Studierendenzahl im Studienjahr 2001/02. Die Zahl der Studierenden sank von 298.214 (2000/01) auf 256.888 (2001/02) und damit um 41.326 Personen bzw. 13,9 %. Bereits im Folgejahr setzte eine Erholung ein (2002/03, 265.410), und das Vorschock-Niveau wurde ab 2005/06 wieder übertroffen.

Ursächlich war die zum Wintersemester 2001/02 eingeführte allgemeine Studiengebühr in Höhe von 363,36 € je Semester. Zeitgenössische Quellen bestätigen den Nachfrageschock unabhängig. Die Zahl der ordentlichen und außerordentlichen Hörerinnen und Hörer an den wissenschaftlichen und künstlerischen Universitäten sank gegenüber 2000/01 um 19,7 % auf 194.776, jene der Studienanfängerinnen und -anfänger um 13,8 % (Der Standard, 2002; ORF Science, 2002). Allein die Universität Wien verlor rund 16 % ihrer Studierenden (Universität Wien, o. J.).

Dass der hier ausgewiesene Rückgang (−13,9 %) geringer ausfällt als die häufig zitierten −19,7 %, ist auf die breitere Abgrenzung der verwendeten Reihe zurückzuführen und nicht auf einen Fehler. Ein erheblicher Teil des Rückgangs entfiel zudem auf die Abmeldung inaktiver Studierender („Karteileichen“), die sich der neuen Beitragspflicht entzogen.

Bemerkenswert ist der Kontrast der beiden Bewegungen. Der Einbruch bei den Studierenden 2001/02 war ein exogener, einmaliger Preisschock, der binnen weniger Jahre vollständig kompensiert wurde. Der

Rückgang der Berufsschülerinnen und -schüler verlief demgegenüber langsam, kumulativ und ohne Erholung. Er ist Ausdruck einer dauerhaften Präferenzverschiebung, nicht eines reversiblen Politikeingriffs. Für die Fachkräftefrage ist gerade diese sich seit längerem abzeichnende Entwicklung das eigentliche Problem.

7.4 Auswirkungen auf Fachkräfte und den Facharbeitermangel am Bau

7.4.1 Verengung der Fachkräfte-Pipeline am Ursprung

Die Berufsschule ist Pflichtbestandteil der dualen bzw. trialen Ausbildung, ihre Schülerzahl ist damit ein direkter Indikator für den Nachwuchs an gewerblich-technischen Fachkräften. Ein Minus von 41 % über vier Jahrzehnte bedeutet, dass der Zustrom ausgebildeter Fachkräfte an der Quelle strukturell schrumpft, während die Nachfrage steigt. Die Zahl der offenen Stellen in Österreich stieg von rund 65.000 (Q4 2014) auf 156.000 (Q4 2024), und die Lehranfängerquote erreichte 2024 mit 36,7 % ein historisches Tief (Dornmayr, 2025).

7.4.2 Zuspitzung in der Baubranche

Die Baubranche ist überdurchschnittlich betroffen, weil sie traditionell stark auf lehrausgebildete Fachkräfte angewiesen ist und im Wettbewerb um Jugendliche gegenüber körperlich weniger fordernden, höher prestigebehafteten Berufsbildern zurückfällt. Die Zahl der BUAK-Baulehrlinge ging von 8.472 (2000) auf rund 7.444 (2021) zurück, mit einem Tief um 2016 (Bau & Immobilien Report, o. J.). Besonders angespannt ist die Lage in den Kernbauberufen. Für Dachdecker:innen, Zimmerer und Zimmerinnen sowie Betonbauer:innen liegt die AMS-Stellenandrangquote bei nur 0,2 bis 0,3, das heißt auf jede arbeitssuchende Person kommen mehrere offene Stellen (Dornmayr, 2025).

7.4.3 Doppelte Belastung bei begrenztem demografischem Puffer

Kurzfristig wirkt die Demografie noch entlastend. Nach dem Hauptszenario der Bevölkerungsprognose 2025 steigt die Zahl der 15-Jährigen bis zu einem Höhepunkt im Jahr 2032 auf 96.817 an, bevor sie ab 2038 deutlich sinkt; dieser Verlauf zeigt sich in allen drei Hauptszenarien (Statistik Austria, 2025c; vgl. Abschnitt 8.3.4). Dieser Rückenwind ist jedoch befristet und wird durch den anhaltenden Höherbildungstrend teilweise neutralisiert. Nach 2032 trifft ein sinkendes Arbeitskräfteangebot, die Gesamtfruchtbarkeitsrate lag 2025 bei nur 1,30 Kindern je Frau (Statistik Austria, 2026e), auf eine bereits ausgedünnte Lehrlingspipeline. Die Ergebnisse verdeutlichen damit das Kernrisiko für den Baufachkräftemarkt. Der einmalige, reversible Studiengebühren-Einbruch 2001/02 ist visuell auffällig, aber wirtschaftlich folgenlos geblieben. Die stille, kontinuierliche Erosion der Berufsschulen ist die eigentliche strukturelle Bedrohung für die Fachkräfteversorgung am Bau sowie für alle anderen Branchen.

8 Bildungswahl auf der 9. und 10. Schulstufe und Bedeutung für die Baubranche

8.1 Einleitung und Fragestellung

Die duale bzw. triale Berufsausbildung (Lehre) gilt als tragende Säule für den österreichischen Fach- und Facharbeiternachwuchs und als zentraler Rekrutierungskanal handwerklich-technischer Qualifikationen (Dornmayr, 2025). Insbesondere die Bauwirtschaft ist auf lehrlingsausgebildete Facharbeiterinnen und Facharbeiter angewiesen. Ob dieser Ausbildungspfad künftig ausreichend besetzt wird, entscheidet sich bereits an den Bildungsübergängen nach der Pflichtschule, vor allem in der 9. Schulstufe, in der die Weichen zwischen berufsvorbereitenden und allgemeinbildenden Wegen gestellt werden, sowie in der 10. Schulstufe, auf der der tatsächliche Eintritt in die Berufsschule sichtbar wird.

Dieser Abschnitt verfolgt drei Fragestellungen. Erstens, wie haben sich die Anteile der Schulformen auf der 9. und 10. Schulstufe zwischen 2006/07 und 2023/24 entwickelt. Zweitens, wie verändern sich die absoluten Schülerzahlen der 10. Schulstufe, wenn zusätzlich der demografische Effekt berücksichtigt wird. Drittens, welche Implikationen ergeben sich daraus im Zusammenspiel mit der Bevölkerungsentwicklung der 15-Jährigen bis 2040 für den Fachkräftemangel in der Baubranche.

8.2 Datengrundlage

Analysiert werden drei Datenblöcke, nämlich die prozentualen Anteile der Schulformen auf der 9. Schulstufe (Polytechnische Schule, berufsbildende mittlere Schule, berufsbildende höhere Schule, AHS, Sonderschule), die prozentualen Anteile in der 10. Schulstufe (Berufsschule bzw. Lehre, BMS, BHS, AHS) sowie die entsprechenden absoluten Schülerzahlen der 10. Schulstufe. Ergänzt werden diese um die Zahl der 15-Jährigen zum Stichtag 1. Jänner, als Ist-Reihe bis 2025 sowie für den Zeitraum 2026 bis 2040 im Haupt-, Wachstums- und Alterungsszenario der Bevölkerungsprognose 2025 von Statistik Austria (Statistik Austria, 2025c, 2025f). Die Schulstatistik-Werte entstammen den ibw-Strukturdatenberichten, die ihrerseits auf der Schulstatistik von Statistik Austria beruhen. Die durchgehende Zeitreihe 2006/07 bis 2023/24 wird dabei aus beiden Berichtsauflagen zusammengeführt. Der Bericht 2018 dokumentiert den Zeitraum 2006/07 bis 2016/17 (Dornmayr & Nowak, 2018, Grafik 15-1 bis 15-3), der Bericht 2025 den Zeitraum 2013/14 bis 2023/24 (Dornmayr, 2025, Grafik 19-2 bis 19-4). In den überlappenden Jahren sind die Werte deckungsgleich.

In enger Anlehnung an die Darstellungslogik der ibw-Berichte werden die Entwicklungen als Liniendiagramme im Zeitverlauf visualisiert, wobei jeder einzelne Datenpunkt in der jeweiligen Serienfarbe beschriftet ist. So sind sowohl die Niveaus als auch die Veränderungsrichtung jeder Schulform unmittelbar ablesbar. Die Interpretation orientiert sich an den etablierten Deutungsmustern und wird um branchenspezifische Quellen zur Bauwirtschaft ergänzt. Alle Grafiken sind eigene Darstellungen auf Basis der genannten Datenquellen.

8.3 Ergebnisse

8.3.1 Bildungswahl in der 9. Schulstufe

In der 9. Schulstufe zeigt sich über den gesamten Beobachtungszeitraum eine deutliche Verschiebung zugunsten der höher- und allgemeinbildenden Schulformen. Der Anteil der Polytechnischen Schule, die traditionell als unmittelbare Vorbereitung auf die Lehre fungiert, sank von 20,5 % (2006/07) auf 15,9 % (2023/24), ein Rückgang um 4,6 Prozentpunkte bzw. rund 22 % des Ausgangswerts. Parallel verringerte sich der BMS-Anteil von 20,2 % auf 16,0 %. Demgegenüber legten die BHS (32,2 % auf 36,4 %) und die AHS (25,2 % auf 29,4 %) um jeweils rund vier Prozentpunkte zu. Der Anteil der Sonderschule blieb mit 1,7 % bis 2,3 % nahezu konstant. Diese Entwicklung ist Ausdruck einer fortschreitenden Bildungsexpansion bzw. Akademisierung, in deren Verlauf die berufsvorbereitenden Wege am Beginn der Sekundarstufe II an Boden verlieren (vgl. Dornmayr, 2025).

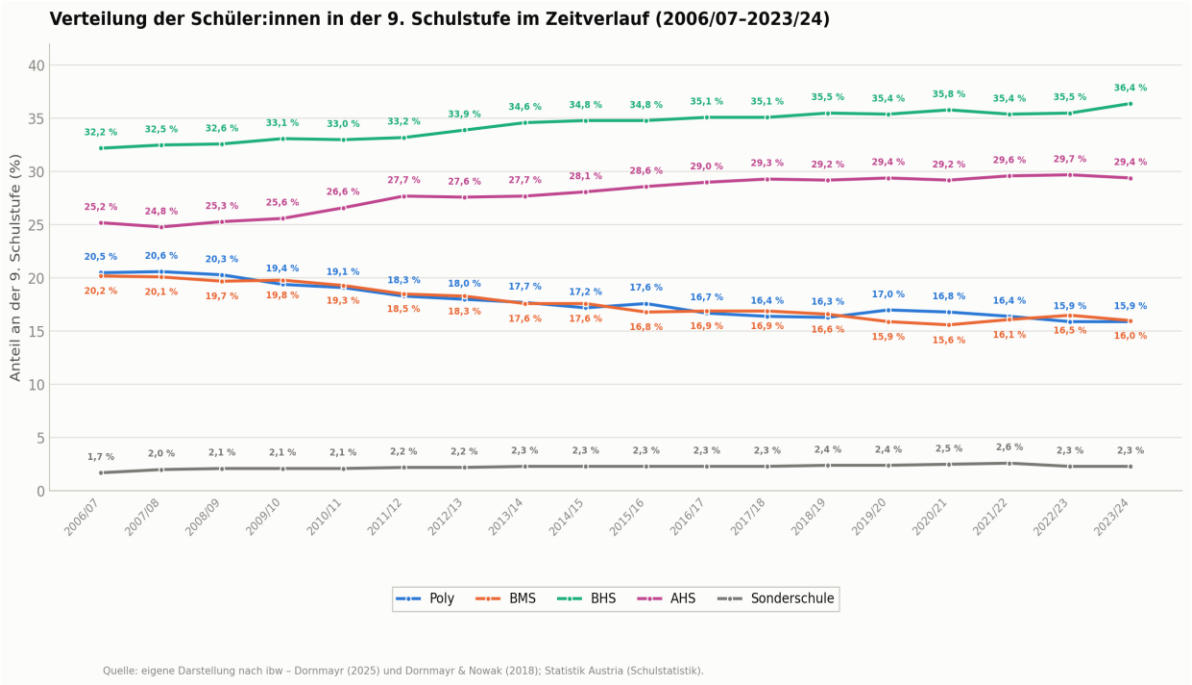


Abbildung 10: *Prozentanteile der Schulformen auf der 9. Schulstufe, 2006/07 bis 2023/24. Quelle: Eigene Darstellung nach Dornmayr (2025) und Dornmayr und Nowak (2018).*

Tabelle 5: *Prozentanteile der Schulformen auf der 9. Schulstufe. Quelle: Eigene Darstellung nach Dornmayr (2025) und Dornmayr und Nowak (2018).*

Schuljahr	Poly (%)	BMS (%)	BHS (%)	AHS (%)	Sonderschule (%)
2006/07	20,5	20,2	32,2	25,2	1,7
2007/08	20,6	20,1	32,5	24,8	2,0
2008/09	20,3	19,7	32,6	25,3	2,1
2009/10	19,4	19,8	33,1	25,6	2,1
2010/11	19,1	19,3	33,0	26,6	2,1
2011/12	18,3	18,5	33,2	27,7	2,2
2012/13	18,0	18,3	33,9	27,6	2,2
2013/14	17,7	17,6	34,6	27,7	2,3

Schuljahr	Poly (%)	BMS (%)	BHS (%)	AHS (%)	Sonderschule (%)
2014/15	17,2	17,6	34,8	28,1	2,3
2015/16	17,6	16,8	34,8	28,6	2,3
2016/17	16,7	16,9	35,1	29,0	2,3
2017/18	16,4	16,9	35,1	29,3	2,3
2018/19	16,3	16,6	35,5	29,2	2,4
2019/20	17,0	15,9	35,4	29,4	2,4
2020/21	16,8	15,6	35,8	29,2	2,5
2021/22	16,4	16,1	35,4	29,6	2,6
2022/23	15,9	16,5	35,5	29,7	2,3
2023/24	15,9	16,0	36,4	29,4	2,3

8.3.2 Verteilung in der 10. Schulstufe Anteile

In der 10. Schulstufe, auf der die tatsächliche Beteiligung an der Lehre über die Berufsschulpflicht sichtbar wird, verringerte sich der Anteil der Berufsschule (Lehre) von 39,9 % (2006/07) auf 37,0 % (2023/24), mit einem pandemiebedingten Tiefpunkt von 34,8 % im Jahr 2020/21 und einer teilweisen Erholung danach. Der BMS-Anteil ging leicht von 13,7 % auf 12,8 % zurück, während die BHS mit rund 26 % annähernd stabil blieb. Der AHS-Anteil stieg von 20,9 % auf 23,9 % und setzt damit den in der 9. Schulstufe beobachteten Trend fort. Insgesamt bleibt die Lehre zwar der mit Abstand größte Einzelbildungsweg der 10. Schulstufe, verliert aber relativ an Gewicht.

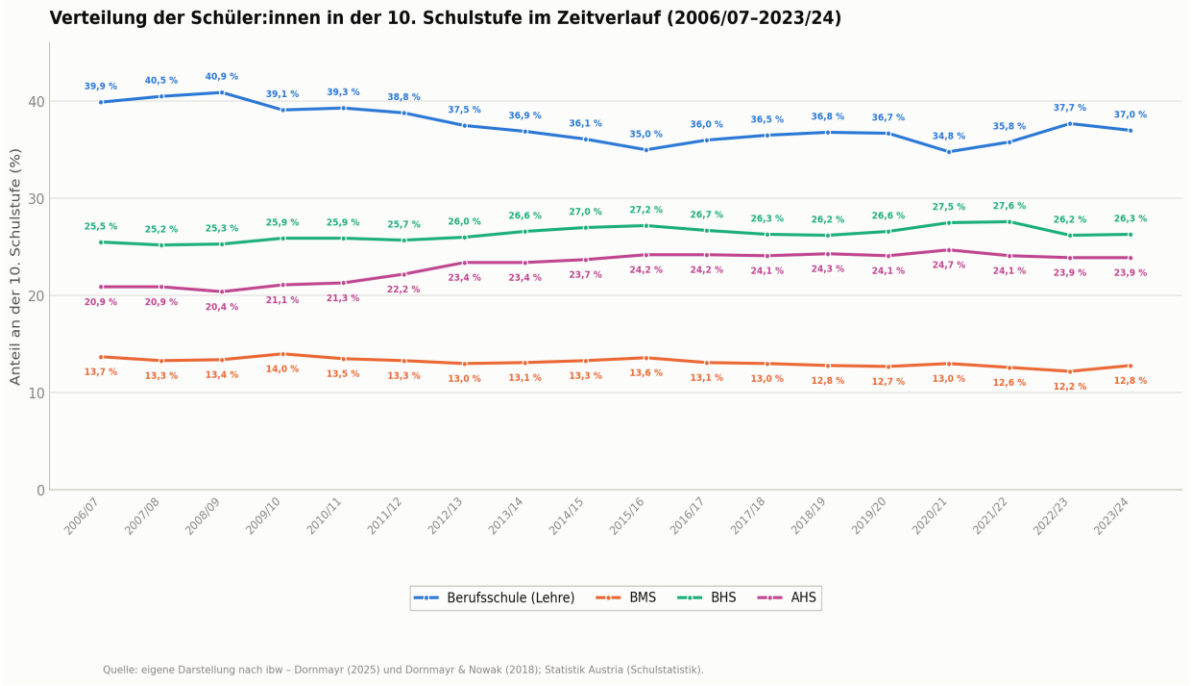


Abbildung 11: *Prozentanteile der Schulformen auf der 10. Schulstufe, 2006/07 bis 2023/24. Quelle: Eigene Darstellung nach Dornmayr (2025) und Dornmayr und Nowak (2018).*

Tabelle 6: *Prozentanteile der Schulformen auf der 10. Schulstufe. Quelle: Eigene Darstellung nach Dornmayr (2025) und Dornmayr und Nowak (2018).*

Schuljahr	Berufsschule (%)	BMS (%)	BHS (%)	AHS (%)
2006/07	39,9	13,7	25,5	20,9

Schuljahr	Berufsschule (%)	BMS (%)	BHS (%)	AHS (%)
2007/08	40,5	13,3	25,2	20,9
2008/09	40,9	13,4	25,3	20,4
2009/10	39,1	14,0	25,9	21,1
2010/11	39,3	13,5	25,9	21,3
2011/12	38,8	13,3	25,7	22,2
2012/13	37,5	13,0	26,0	23,4
2013/14	36,9	13,1	26,6	23,4
2014/15	36,1	13,3	27,0	23,7
2015/16	35,0	13,6	27,2	24,2
2016/17	36,0	13,1	26,7	24,2
2017/18	36,5	13,0	26,3	24,1
2018/19	36,8	12,8	26,2	24,3
2019/20	36,7	12,7	26,6	24,1
2020/21	34,8	13,0	27,5	24,7
2021/22	35,8	12,6	27,6	24,1
2022/23	37,7	12,2	26,2	23,9
2023/24	37,0	12,8	26,3	23,9

8.3.3 Verteilung in der 10. Schulstufe absolute Schülerzahlen

Die absoluten Zahlen verschärfen das Bild, weil sich der rückläufige Anteil mit einem insgesamt schrumpfenden Jahrgang überlagert. Die Zahl der Berufsschülerinnen und Berufsschüler sank von 43.710 (2006/07) auf 36.323 (2023/24), ein Minus von 7.387 Personen bzw. 16,9 %. Der Tiefpunkt lag mit 33.880 im Jahr 2015/16. Auch die BMS (15.013 auf 12.552, −16,4 %) und die BHS (27.925 auf 25.770, −7,7 %) verloren absolut, während die AHS als einzige Schulform nahezu stabil blieb (22.907 auf 23.463, +2,4 %). Der gesamte Jahrgang der 10. Schulstufe verringerte sich im betrachteten Zeitraum um rund 10 %, wobei die Berufsschule den größten absoluten Rückgang trug. Damit steht der Bauwirtschaft, wie allen lehrintensiven Branchen, ein spürbar kleinerer Pool potenzieller Fachkräfte zur Verfügung.

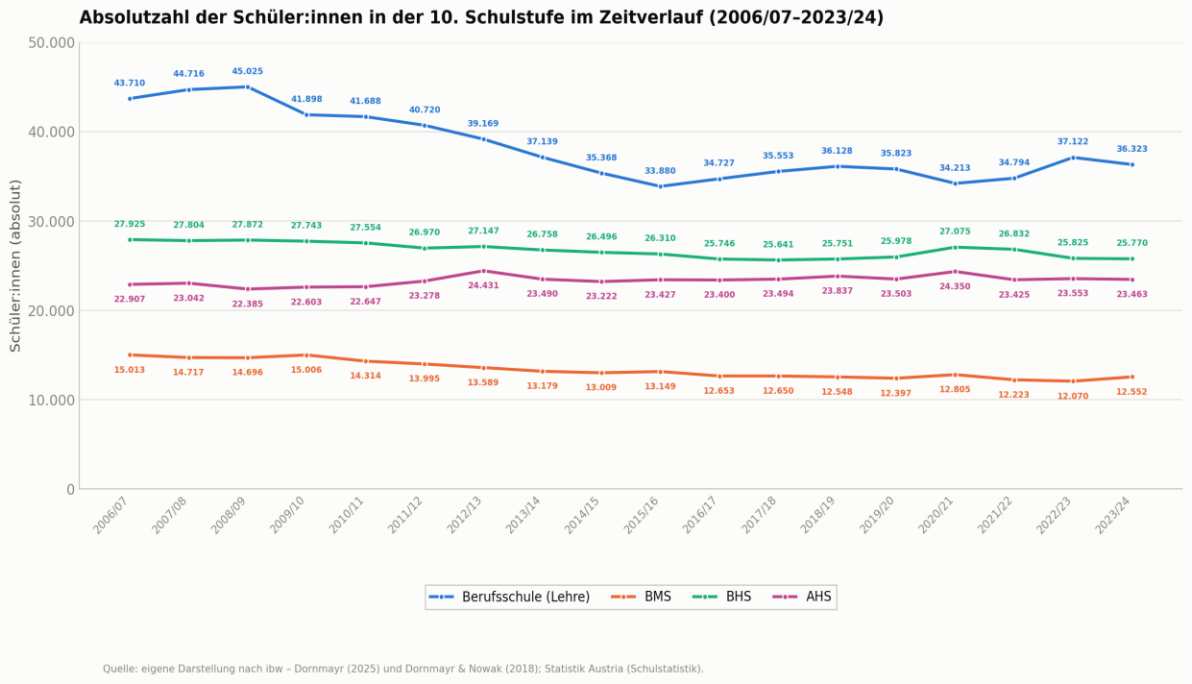


Abbildung 12: *Absolute Schülerzahlen der Schulformen auf der 10. Schulstufe, 2006/07 bis 2023/24. Quelle: Eigene Darstellung nach Dornmayr (2025) und Dornmayr und Nowak (2018).*

Tabelle 7: *Absolute Schülerzahlen der Schulformen auf der 10. Schulstufe. Quelle: Eigene Darstellung nach Dornmayr (2025) und Dornmayr und Nowak (2018).*

Schuljahr	Berufsschule	BMS	BHS	AHS
2006/07	43.710	15.013	27.925	22.907
2007/08	44.716	14.717	27.804	23.042
2008/09	45.025	14.696	27.872	22.385
2009/10	41.898	15.006	27.743	22.603
2010/11	41.688	14.314	27.554	22.647
2011/12	40.720	13.995	26.970	23.278
2012/13	39.169	13.589	27.147	24.431
2013/14	37.139	13.179	26.758	23.490
2014/15	35.368	13.009	26.496	23.222
2015/16	33.880	13.149	26.310	23.427
2016/17	34.727	12.653	25.746	23.400
2017/18	35.553	12.650	25.641	23.494
2018/19	36.128	12.548	25.751	23.837
2019/20	35.823	12.397	25.978	23.503
2020/21	34.213	12.805	27.075	24.350
2021/22	34.794	12.223	26.832	23.425
2022/23	37.122	12.070	25.825	23.553
2023/24	36.323	12.552	25.770	23.463

8.3.4 Demografischer Rahmen Die 15-Jährigen bis 2040

Die künftige Größe des Lehrlingsangebots hängt maßgeblich von der Zahl der 15-Jährigen ab, da dieses Altersjahr den Übergang von der Pflichtschule in die Berufsschule bzw. Lehre markiert (Dornmayr, 2025). Die Ist-Reihe umfasst die Zahl der 15-Jährigen in Österreich zum Stichtag 1. Jänner der Jahre 1980 bis 2025

(Statistik Austria, 2025f). Für den Zeitraum 2026 bis 2040 werden das Haupt-, das Wachstums- und das Alterungsszenario der Bevölkerungsprognose 2025 von Statistik Austria herangezogen (Statistik Austria, 2025c). Die Prognose beruht auf dem Mikrosimulationsmodell STATSIM, das ausgehend vom Bevölkerungsstand zum 1. Jänner 2025 Geburten, Sterbefälle und Wanderungen für jede Person einzeln fortschreibt (Statistik Austria, 2025a). Die drei Szenarien entsprechen jenen, die in Kapitel 6 für die 13- bis 16-Jährigen verwendet werden.

Kohortenbezug. Da die Altersangabe vollendete Lebensjahre zum Stichtag 1. Jänner bezeichnet, gehören die 15-Jährigen eines Jahres t dem Geburtsjahrgang t−16 an. Die 15-Jährigen des Jahres 2040 entstammen somit dem Geburtsjahrgang 2024. Sämtliche im Prognosezeitraum relevanten Jahrgänge sind damit bereits geboren und im Ausgangsbestand der Prognose enthalten. Die Fertilitätsannahmen der Szenarien wirken sich auf die 15-Jährigen bis 2040 folglich nicht aus. Die Unterschiede zwischen den Szenarien beruhen nahezu ausschließlich auf den unterschiedlichen Wanderungsannahmen (vgl. Kapitel 5 und Abschnitt 6.3).

Beobachtete Entwicklung 1980 bis 2025. Die Zahl der 15-Jährigen sank von 132.631 (1980) bis 1993 auf 88.647 (−33,2 %). Darin spiegelt sich der Geburtenrückgang nach dem Höchststand der Fertilität in den 1960er-Jahren wider (vgl. Kapitel 4). Nach einem Zwischenhoch von 100.746 im Jahr 2007, einem Echo der geburtenstarken Jahrgänge um 1991, folgte ein erneuter Rückgang auf 84.605 im Jahr 2017 (−16,0 %), dem Jahr, in dem der geburtenschwache Jahrgang 2001 das 15. Lebensjahr vollendet hatte. Seither bewegt sich die Zahl auf einem Plateau und lag 2025 bei 87.259 und damit um 34,2 % unter dem Ausgangswert von 1980 (Statistik Austria, 2025f).

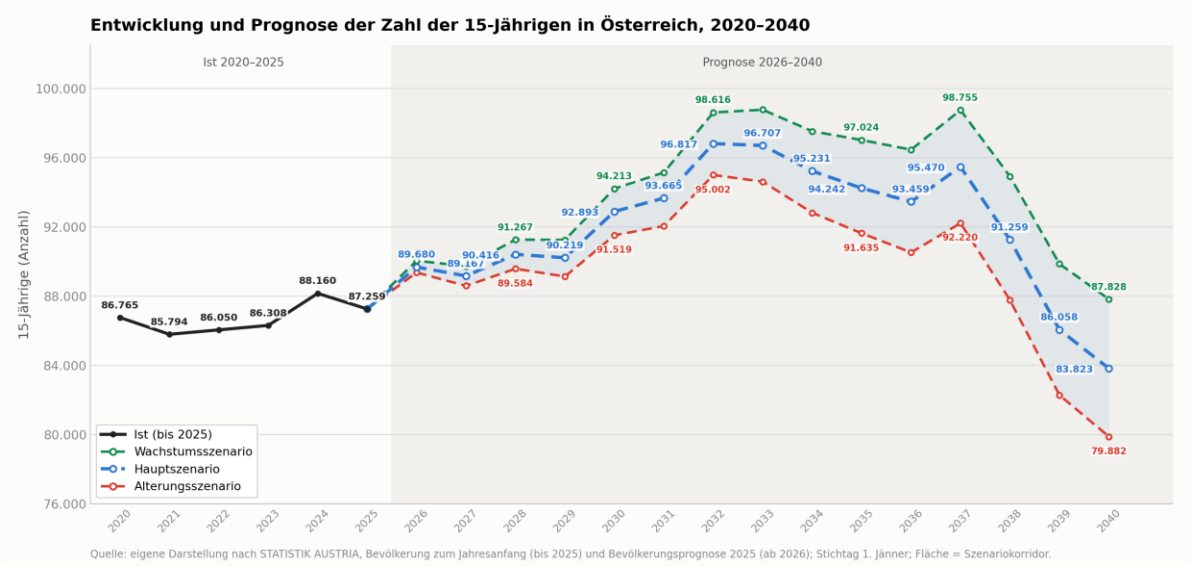


Abbildung 13: *Entwicklung und Prognose der Zahl der 15-Jährigen in Österreich, 2020 bis 2040 (Stichtag 1. Jänner). Ist-Werte bis 2025, ab 2026 Haupt-, Wachstums- und Alterungsszenario der Bevölkerungsprognose 2025. Quelle: Statistik Austria (2025f, 2025c); eigene Darstellung.*

Verlauf der Szenarien bis 2040. Abbildung 13 zeigt die Ist-Werte ab 2020 sowie die drei Szenarien. Im Hauptszenario steigt die Zahl der 15-Jährigen deutlich auf einen Höchststand von 96.817 im Jahr 2032 (+11,0 % gegenüber 2025). Bis 2037 verbleibt sie mit Werten zwischen rund 93.500 und 96.700 auf hohem

Niveau und sinkt anschließend rasch auf 83.823 im Jahr 2040. Das entspricht einem Rückgang von 13,4 % gegenüber dem Höchststand und von 3,9 % gegenüber 2025. Das Wachstumsszenario erreicht 2033 mit 98.775 seinen Höchststand (+13,2 %) und liegt 2040 mit 87.828 noch knapp über dem Wert von 2025 (+0,7 %). Das Alterungsszenario erreicht 2032 mit 95.002 seinen Höchststand (+8,9 %) und fällt bis 2040 auf 79.882 (−8,5 %). In allen drei Szenarien liegt die Zahl der 15-Jährigen bis einschließlich 2038 über dem Niveau von 2025 (Statistik Austria, 2025c).

Der zeitliche Verlauf ist in allen Szenarien identisch, weil er durch die bereits geborenen Jahrgänge vorgegeben ist. Die vergleichsweise geburtenstarken Jahrgänge 2016 und 2017 (87.675 bzw. 87.633 Lebendgeborene) bilden die 15-Jährigen der Jahre 2032 und 2033, der Jahrgang 2021 (86.078) die Zwischenspitze des Jahres 2037. Der Rückgang ab 2038 spiegelt die geburtenschwächeren Jahrgänge 2022 bis 2024 (82.627, 77.605 und 77.238 Lebendgeborene) wider (Statistik Austria, 2025e). Der weitere Rückgang der Geburten auf 76.067 im Jahr 2025 und die Gesamtfruchtbarkeitsrate von 1,30 Kindern je Frau (Statistik Austria, 2026e) wirken sich erst ab 2041 auf die 15-Jährigen aus und lassen auch danach keine Trendumkehr erwarten.

Abweichungen zwischen den Szenarien. Wachstums- und Alterungsszenario liegen nahezu symmetrisch um das Hauptszenario, wobei sich der Abstand mit zunehmendem Prognosehorizont kontinuierlich vergrößert. Im Jahr 2026 beträgt die Abweichung rund ±0,4 % (etwa ±300 bis 370 Personen), 2030 rund ±1,4 % (etwa ±1.300 Personen), 2035 rund ±2,9 % (etwa ±2.600 bis 2.800 Personen) und 2040 rund ±4,8 % (+4.005 bzw. −3.941 Personen). Die Spannweite zwischen dem günstigsten und dem ungünstigsten Szenario wächst damit von 681 Personen (2026) auf 7.946 Personen im Jahr 2040, was 9,5 % des Hauptszenarios entspricht. Ursache der Aufspreizung ist die kumulierte Wirkung der unterschiedlichen Wanderungsannahmen, die sich zwischen den Szenarien um jeweils 42.000 Zuzüge pro Jahr unterscheiden (Statistik Austria, 2025a). Je später ein Jahrgang das 15. Lebensjahr erreicht, desto mehr Wanderungsjahre kumulieren sich bis dahin.

Im Vergleich zu den 13- bis 16-Jährigen (Abschnitt 6.2) ist der Szenariokorridor der 15-Jährigen deutlich schmaler, weil hier im gesamten Prognosezeitraum keine Fertilitätsannahmen wirksam werden. Daraus folgt der für die Studie zentrale Befund, dass sowohl der Zeitpunkt des demografischen Zwischenhochs um 2032 als auch der Rückgang ab 2038 robust sind. Die Szenarien unterscheiden sich lediglich in der Amplitude, nicht im Verlauf.

Plausibilisierung anhand der Geburtsjahrgänge. Die Szenarien lassen sich über das Verhältnis der 15-Jährigen zur Geburtenzahl ihres Jahrgangs plausibilisieren. Im Hauptszenario liegt die Zahl der 15-Jährigen 2032 um 10,4 % über den Lebendgeborenen des Jahrgangs 2016 und 2040 um 8,5 % über jenen des Jahrgangs 2024. Das Wachstumsszenario unterstellt für den Jahrgang 2024 einen Zuwachs um 13,7 %, das Alterungsszenario um 3,4 %. Diese Größenordnungen stimmen mit dem beobachteten Wachstum der Geburtsjahrgänge durch Nettozuwanderung überein; so lag der Bestand des Jahrgangs 2010 im Jahr 2025 um 10,8 % über seiner Geburtenzahl (vgl. Kapitel 5). Das Hauptszenario setzt somit im Wesentlichen das Wanderungsgeschehen der vergangenen Jahre fort.

Konsequenzen für das Lehrlingsangebot und die Baubranche. Zur Veranschaulichung der Tragweite wird die Lehranfängerquote des Jahres 2024 von 36,7 % (Dornmayr, 2025) rechnerisch konstant gehalten.

Unter dieser Annahme entspräche die Zahl der 15-Jährigen des Jahres 2025 einem Potenzial von rund 32.000 Lehranfängerinnen und Lehranfängern. Im Hauptszenario stiege dieses Potenzial bis 2032 auf rund 35.500 (+3.500) und sänke bis 2040 auf rund 30.800 (−1.300 gegenüber 2025). Im Alterungsszenario läge es 2040 bei rund 29.300 (−2.700), im Wachstumsszenario bei rund 32.200 (+200). Überträgt man das Verhältnis der Bau-Einsteigerinnen und Bau-Einsteiger im 1. Lehrjahr zu den 15-Jährigen des Jahres 2025 (875 zu 87.259, rund 1,0 %; Wirtschaftskammer Österreich, Geschäftsstelle Bau, 2025) auf die Szenarien, ergäben sich 2032 rechnerisch rund 970 und 2040 rund 840 Einsteigerinnen und Einsteiger in die Baulehre (Hauptszenario). Die Bandbreite für 2040 reicht von rund 800 (Alterungsszenario) bis rund 880 (Wachstumsszenario). Es handelt sich um Status-quo-Rechnungen, die keine Verhaltensänderungen unterstellen.

Aus diesen Befunden ergeben sich drei Konsequenzen. Erstens besteht bis Mitte der 2030er-Jahre ein robuster demografischer Rückenwind. Im Hauptszenario übersteigt die Zahl der 15-Jährigen den Wert von 2025 im Höchstjahr 2032 um 9.558 Personen, und über den Zeitraum 2026 bis 2038 summiert sich das zusätzliche Lehranfängerpotenzial rechnerisch auf rund 27.500 Personen. Dieser Zuwachs würde erst durch einen Rückgang der Lehranfängerquote um rund 3,6 Prozentpunkte auf etwa 33,1 % vollständig neutralisiert. Umso bemerkenswerter ist, dass die Zahl der Bau-Einsteigerinnen und Bau-Einsteiger 2025 auf das Krisenniveau von 2015 zurückfiel und im Gewerbe den Tiefstwert der Reihe erreichte, obwohl die Jahrgänge der 15-Jährigen zuletzt nicht kleiner wurden (vgl. Abschnitt 14.3). Der Engpass beim Baunachwuchs ist bis Mitte der 2030er-Jahre somit weniger ein demografisches als ein Problem der Berufswahl und der Ausbildungsbereitschaft.

Zweitens folgt dem Zwischenhoch in allen Szenarien ein abrupter Rückgang. Im Hauptszenario verliert die Altersgruppe allein zwischen 2037 und 2040 rund 11.600 Personen (−12,2 %). Ausbildungsbetriebe und Berufsschulen müssen sich somit innerhalb weniger Jahre auf deutlich kleinere Jahrgänge einstellen. Dies verschärft den Wettbewerb der Branchen um Lehrstellenbewerberinnen und Lehrstellenbewerber, in dem die Baubranche aufgrund von Image- und Belastungsnachteilen strukturell im Nachteil ist (vgl. Abschnitt 8.4). Zugleich trifft dieser Rückgang auf eine alternde Belegschaft (vgl. Kapitel 12) und auf eine Ausbildungsquote, die 2025 mit 3,65 % ihren Tiefstwert der Reihe erreicht hat (vgl. Abschnitt 14.4).

Drittens bestimmt die Wanderungsentwicklung die Amplitude, nicht aber die Richtung der Entwicklung. Die Differenz zwischen Wachstums- und Alterungsszenario von rund 7.900 15-Jährigen im Jahr 2040 entspricht bei konstanter Lehranfängerquote rund 2.900 potenziellen Lehranfängerinnen und Lehranfängern pro Jahr. Die Integration junger Zugewanderter in das duale Ausbildungssystem ist damit ein wesentlicher Stellhebel für die Größe des künftigen Lehrlingspools (vgl. Abschnitt 6.3). Für die Planung von Ausbildungskapazitäten empfiehlt es sich, das Hauptszenario als Referenz heranzuziehen und den Szenariokorridor als Bandbreite zu berücksichtigen. Nach 2040 kommen die Fertilitätsannahmen hinzu, wie die sprunghafte Aufspreizung der Szenarien bei den 13- bis 16-Jährigen ab 2039 zeigt (Abschnitt 6.3).

8.4 Interpretation Bezug zum Fachkräftemangel in der Baubranche

Die Befunde lassen sich zu einem kohärenten Bild verdichten, das den in den ibw-Berichten formulierten Diagnosen entspricht (Dornmayr, 2025; Dornmayr & Nowak, 2018). Erstens weist der Rückgang der Poly-

und Berufsschulanteile auf eine strukturelle Schwächung der Ausbildungspipeline an ihrem Ursprung hin. Wenn bereits in der 9. Schulstufe weniger Jugendliche den lehrvorbereitenden Weg einschlagen, reduziert sich die Grundgesamtheit möglicher Lehreintritte ein Jahr später entsprechend. Die ibw beziffert die Lehranfängerquote, den Anteil der Lehranfängerinnen und Lehranfänger an den 15-Jährigen, für 2024 mit 36,7 % und damit auf einem historischen Tiefstand (Dornmayr, 2025). Dass die Polytechnische Schule ihre Scharnierfunktion zunehmend verliert, zeigt sich auch daran, dass im Schuljahr 2023/24 nur noch weniger als ein Drittel der Berufsschülerinnen und Berufsschüler der ersten Klassen (28,1 %) zuvor eine Polytechnische Schule besucht hatte (Dornmayr, 2025).

Zweitens ist die Verschiebung Ausdruck einer Bildungsexpansion bzw. Akademisierung. Der kontinuierliche Zuwachs bei AHS und BHS deutet darauf hin, dass allgemein- und höherbildende Wege an Attraktivität gewinnen, während manuelle und baunahe Lehrberufe mit Image- und Statusnachteilen konkurrieren. Die ibw-Analysen belegen zudem einen statistisch negativen Zusammenhang zwischen dem Anteil der Schülerinnen und Schüler in höheren Schulen der 10. Schulstufe und der regionalen Lehrbeteiligung (Dornmayr, 2025). Je mehr Jugendliche höhere Schulen besuchen, desto geringer fällt die Lehrlingsquote aus.

Drittens besteht ein ausgeprägtes regionales und berufsspezifisches Mismatch. Der Zahl der Lehrstellensuchenden, im Juni 2025 rund 8.859 und damit ein Langzeithöchststand, stehen zugleich 6.964 offene Lehrstellen gegenüber, die regional und nach Berufen stark ungleich verteilt sind (Dornmayr, 2025). Von den vom Fachkräftemangel betroffenen Unternehmen berichten 60,9 %, „häufig“ Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von Personen mit Lehrabschluss zu haben, obwohl die Zahl der offenen Stellen in Österreich insgesamt von 65.000 (Q4 2014) auf 156.000 (Q4 2024) stieg (Dornmayr, 2025).

Für die Bauwirtschaft wirken diese Trends besonders stark. Die Zahl der Baulehrlinge ging von einem Höchststand von 8.472 (2000) auf rund 7.444 (2021) zurück und hatte 2016 einen Tiefpunkt erreicht (Bau & Immobilien Report, o. J., auf Basis von BUAK-Daten). Das Verhältnis von arbeitslosen Fachkräften zu offenen Stellen (Stellenandrangquote des AMS) lag im Sommer 2022 bei rund 0,8 und damit deutlich unter dem als kritisch geltenden Schwellenwert von 1,5. Für andere Bauberufe wie Dachdecker, Zimmerer und Betonbauer wurden mit Werten von 0,2 bis 0,3 besonders angespannte Verhältnisse gemessen (Bau & Immobilien Report, o. J.). Der branchentypisch hohe Anteil körperlich fordernder Tätigkeiten und die konjunkturelle Volatilität der Baunachfrage verschärfen die Rekrutierungsprobleme zusätzlich.

Das Zusammenspiel der drei analysierten Datenblöcke mit der Demografie ergibt somit eine doppelte Belastung. Kurz- bis mittelfristig kann der demografische Anstieg der 15-Jährigen, im Hauptszenario um 11,0 % bis zum Höchststand im Jahr 2032, den anteiligen Rückgang der Lehre teilweise kompensieren und die absolute Zahl der Lehreintritte stabilisieren. Ab 2038 fällt dieser Puffer jedoch in allen Szenarien weg, während der Trend zur Höherbildung anhält (vgl. Abschnitt 8.3.4). Ohne gezielte Gegenmaßnahmen, etwa Aufwertung und Modernisierung der Baulehre, überregionale Vermittlung, Höherqualifizierung sowie qualifizierte Zuwanderung, ist mit einer weiteren Verschärfung des Fachkräftemangels in der Baubranche zu rechnen.

8.5 Zusammenfassung

Dieser Abschnitt analysiert die Entwicklung der Bildungswahl österreichischer Jugendlicher in der 9. und 10. Schulstufe im Zeitraum 2006/07 bis 2023/24 und ordnet die Befunde in den Kontext des Fachkräftemangels in der Baubranche ein. Zentrales Ergebnis ist eine anhaltende Verschiebung weg von den unmittelbar berufsbildenden bzw. lehrvorbereitenden Bildungswegen hin zu allgemein- und höherbildenden Schulformen.

Zwischen 2006/07 und 2023/24 hat sich die Bildungswahl österreichischer Jugendlicher spürbar von den berufsvorbereitenden hin zu den allgemein- und höherbildenden Schulformen verschoben. Der Anteil der Polytechnischen Schule in der 9. Schulstufe, der klassische Übergangsweg in die Lehre, sank von 20,5 % auf 15,9 %, während der Anteil der allgemeinbildenden höheren Schule von 25,2 % auf 29,4 % zunahm. In der 10. Schulstufe verringerte sich die Zahl der Berufsschülerinnen und Berufsschüler absolut von 43.710 auf 36.323 (−16,9 %).

Da die Lehre der zentrale Zubringer qualifizierter Fachkräfte für die Bauwirtschaft ist, wirkt diese Verschiebung unmittelbar auf das künftige Fachkräfteangebot. In Verbindung mit der nach dem Höchststand 2032 einsetzenden und ab 2038 beschleunigten demografischen Trendumkehr verschärft diese Entwicklung den strukturellen Fachkräftemangel, der die Bauwirtschaft in besonderem Maße betrifft. Die Sicherung des baubezogenen Fachkräftenachwuchses erfordert daher ein Bündel unterschiedlicher Maßnahmen.

TEIL V BESCHÄFTIGUNG, HERKUNFT, ALTERSSTRUKTUR, QUALIFIKATION UND LEHRLINGSAUSBILDUNG IM BAUHAUPTGEWERBE

9 Einleitung: Beschäftigung, Herkunft, Altersstruktur, Qualifikation und Lehrlingsausbildung im Bauhauptgewerbe

9.1 Zielsetzung und Aufbau des Berichts

Dieser Teil umfasst sieben Analysen zum Fachkräftemangel in der österreichischen Baubranche. Er stützt sich auf zwei voneinander unabhängige Datenquellen, zum einen auf die Monatsstatistik der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse (BUAK) und zum anderen auf die Lehrlingsstatistik der Wirtschaftskammer Österreich (WKO). Auf Basis der BUAK-Daten werden die Beschäftigtenentwicklung insgesamt sowie getrennt nach Baugewerbe und Bauindustrie und ihr Verhältnis zur realen Bauleistung (Kapitel 10), die Herkunftsländer (Kapitel 11), die Altersstruktur einschließlich einer vertiefenden Betrachtung der Kohorte ab 51 Jahren (Kapitel 12) sowie die Qualifikationsstruktur (Kapitel 13) der bei der BUAK gemeldeten Arbeitnehmer:innen untersucht. Im Anschluss werden die Entwicklung der Lehrlingszahlen in der Bauwirtschaft einschließlich ihrer Gegenüberstellung mit den altersbedingten Abgängen (Kapitel 14) und ihr Vergleich mit fünf baunahen Branchen sowie zwei Gewerken der technischen Gebäudeausrüstung (Kapitel 15) dargestellt. Kapitel 16 untersucht ergänzend die Entwicklung der Ausbildungsbetriebe in diesen Branchen und deren Zusammenhang mit den Lehrlingszahlen und der realen Baukonjunktur. Kapitel 17 führt die Einzelbefunde zu einem Gesamtfazit zusammen. Ziel ist es, aus mehreren unabhängigen, aber thematisch verzahnten Datenquellen ein kohärentes Bild der Fachkräftesituation am Bau zu zeichnen, das konjunkturelle von strukturellen Effekten trennt.

Gegenüber früheren Fassungen dieser Studie wurde die Datengrundlage der Kapitel 10 bis 13 grundlegend erweitert. Lagen für Herkunft, Alter und Beschäftigungsgruppen bislang lediglich Verhältniszahlen für den Zeitraum 2015 bis 2025 vor, stehen nunmehr für alle vier Themenfelder absolute Personenzahlen zur Verfügung, die den Zeitraum 2006 bis 2024, für die Spartenauswertung 2006 bis 2025 abdecken (Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse [BUAK], 2026a, 2026b, 2026c, 2026d). Damit lassen sich Niveau- und Struktureffekte erstmals voneinander trennen. Es kann also unterschieden werden, ob eine Gruppe tatsächlich gewachsen oder geschrumpft ist oder ob sich lediglich ihr Anteil an einer insgesamt veränderten Belegschaft verschoben hat.

9.2 Datengrundlage und Methodik

Der zentrale Datenstrang der Kapitel 10 bis 13 beruht auf einer Auswertung der Monatsstatistik der BUAK für die Jahre 2006 bis 2024 bzw. 2025 (BUAK, 2026a, 2026b, 2026c, 2026d). Erfasst sind sämtliche Arbeitnehmer:innen, die dem Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz (BUAG) unterliegen und bei der BUAK gemeldet sind. Der Geltungsbereich des BUAG umfasst neben dem Kernbereich der

Bauindustrie und des Baugewerbes zahlreiche Sparten des Baunebengewerbes, etwa Dachdecker, Pflasterer, Gerüstaufbau, Platten- und Fliesenleger, Stuckateure und Trockenausbauer, Wärme-, Kälte-, Schall- und Branddämmer sowie Zimmerer, ferner Arbeitskräfteüberlasser für jene Arbeitnehmer:innen, die für Tätigkeiten in diesen Bereichen überlassen werden. Nicht erfasst sind Arbeitnehmer:innen, die vorwiegend Angestelltentätigkeiten verrichten (Wirtschaftskammer Österreich [WKO], 2026a).

Die Gesamtzahl der gemeldeten Arbeitnehmer:innen wird im Folgenden als „Bau gesamt" bezeichnet. Für das Baugewerbe und die Bauindustrie weist die BUAK zusätzlich getrennte Bestandszahlen aus. Die Differenz zwischen Bau gesamt und der Summe dieser beiden Sparten wird als „übrige BUAG-Bereiche" bezeichnet. Sie umfasst insbesondere das Baunebengewerbe und die Arbeitskräfteüberlassung, lässt sich mit den vorliegenden Daten jedoch nicht weiter aufschlüsseln. Bau gesamt ist damit deutlich umfassender als der eng gefasste Begriff des „Bauhauptgewerbes". Wo im Folgenden aus Gründen der Lesbarkeit dennoch vom „Bauhauptgewerbe" oder von „Bauarbeiter:innen" die Rede ist, ist, sofern nicht anders angegeben, die Gesamtheit der bei der BUAK gemeldeten Arbeitnehmer:innen gemeint. Da die Meldung an die BUAK gesetzlich verpflichtend ist, bildet die Statistik die tatsächlich eingesetzte gewerbliche Arbeitskraft administrativ nahezu vollständig ab.

Bezugsmonat aller BUAK-Werte ist der Oktober. Zu diesem Zeitpunkt erreicht die Bauproduktion witterungsbedingt sowie im Hinblick auf die angestrebte Fertigstellung von Bauvorhaben zum Jahresende regelmäßig ein saisonales Hoch, sodass der Beschäftigtenstand besonders aussagekräftig ist. Diese Bezugsgröße gilt für die Kapitel 10 bis 13 und wird dort nicht mehr gesondert wiederholt. Alle Daten liegen als absolute Personenzahlen vor; Anteile, Indizes und Veränderungsraten wurden daraus eigenständig berechnet. Die vier Teilauswertungen decken folgende Zeiträume ab: Beschäftigte nach Sparte 2006–2025, für 2025 ohne die erstmals erfassten Spengler (BUAK, 2026a), Herkunft 2006–2024 für fünf Einzelstaaten sowie 2015–2024 in detaillierter Gliederung (BUAK, 2026b), Altersstruktur 2006–2024 einschließlich der Einzeljahrgänge ab 51 Jahren (BUAK, 2026c) sowie Beschäftigungsgruppen 2006–2024 (BUAK, 2026d).

Als konjunktureller Referenzmaßstab dient der reale Produktionsindex Bau (ÖNACE Abschnitt F), ein Mengenindex der Bauproduktion, der um Preissteigerungen bereinigt und damit von der reinen Preisentwicklung entkoppelt ist. Die Daten wurden aus der saisonbereinigten OECD-Reihe (Statistik Austria/Eurostat, Konjunkturstatistik im Produzierenden Bereich, Jahresdurchschnitt) ermittelt. Die Werte für 2024 und 2025 sind mit den realen Vorjahresveränderungsraten der OECD (−2,30 % bzw. −1,36 %) fortgeschrieben (OECD, 2026; Statistik Austria, 2026d). Da der Index den gesamten Abschnitt F einschließlich der vorbereitenden Baustellenarbeiten, der Bauinstallation und des sonstigen Ausbaugewerbes (F43) umfasst, ist er mit der breit abgegrenzten Größe Bau gesamt inhaltlich gut vergleichbar. Zur besseren Vergleichbarkeit mit der Beschäftigungsreihe wird er auf die Basis 2006 = 100 umgerechnet, sodass jeder Wert unmittelbar als kumulierte reale Veränderung gegenüber 2006 lesbar ist (128,9 im Jahr 2022 bedeutet beispielsweise +28,9 % gegenüber 2006). Für die Analyse der Qualifikationsstruktur (Kapitel 13) wird zusätzlich die jährliche Veränderungsrate dieses Index herangezogen. Beide Kennzahlen sind Ableitungen ein und derselben realen Bauproduktion und daher

inhaltlich konsistent. Für die Jahre ab 2021 liegt außerdem eine Aufteilung in Hochbau (F41) und Tiefbau (F42) vor (Statistik Austria, 2026d).

Der zweite Datenstrang (Kapitel 14 bis 16) beruht auf der Lehrlingsstatistik der WKO, und zwar auf jener der Geschäftsstelle Bau (Kapitel 14) bzw. auf der Statistik der Lehrlinge nach Fachorganisationen zum 31.12. (Kapitel 15 und 16). Im Unterschied zu den BUAK-Daten handelt es sich hierbei um Bestandszahlen zum Stichtag Jahresende. Kapitel 14 betrachtet die Bauwirtschaft im engeren Sinn (2006–2025), Kapitel 15 vergleicht das Bauhauptgewerbe mit fünf baunahen Branchen und zwei TGA-Gewerken (2015–2025); erfasst werden dort alle einer Branche zugeordneten Lehrlinge, unabhängig vom Lehrberuf. Kapitel 16 zieht aus derselben Statistik zusätzlich die Zahl der Lehrbetriebe heran und setzt sie in Beziehung zur realen Bauleistung. An einer Stelle verschränken sich beide Datenstränge: Die in Abschnitt 14.4 gebildete Ausbildungsquote setzt die WKO-Lehrlingszahlen ins Verhältnis zu den bei der BUAK gemeldeten Bauarbeiter:innen und ist damit die einzige Kennzahl dieses Teils, die beide Quellen kombiniert.

9.3 Datenqualität und methodische Hinweise

Die BUAK hat die Gliederung ihrer Herkunftsstatistik im Zeitverlauf mehrfach geändert. Für den gesamten Zeitraum 2006 bis 2024 liegen daher nur für fünf Staaten durchgängige Reihen vor, nämlich für Ungarn, Polen, Deutschland, die Türkei und Österreich; alle übrigen Staaten sind in dieser Reihe unter „diverse Länder“ zusammengefasst. Eine Gliederung nach Österreich, EU-Staaten und Drittstaaten sowie nach weiteren Einzelstaaten ist erst ab 2015 verfügbar. Die Restkategorie „übrige EU-Staaten“ wird zudem erst ab 2019 gesondert ausgewiesen. Für die Jahre 2015 bis 2018 dürften Arbeitnehmer:innen aus diesen Staaten in der Restkategorie der übrigen Drittstaaten enthalten sein, was den Anteil der EU-Staaten in diesen Jahren geringfügig unter- und jenen der Drittstaaten geringfügig überzeichnet.

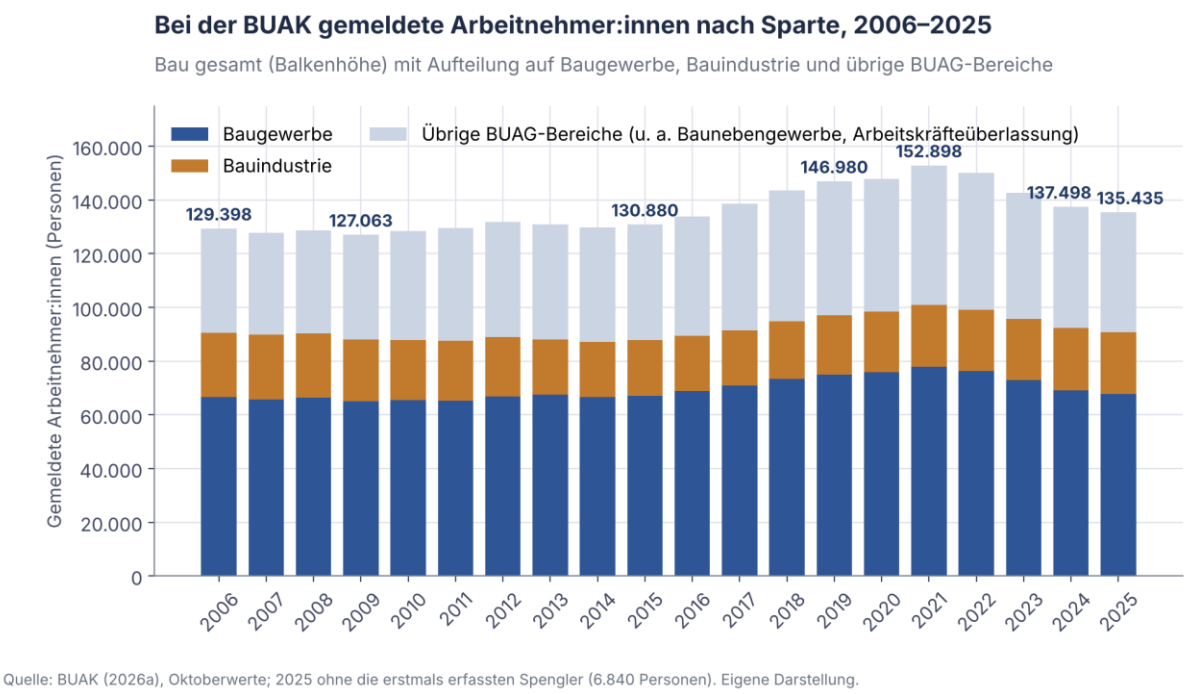
Die Summen der Teilauswertungen weichen in einzelnen Jahren geringfügig voneinander ab. So weisen die Herkunfts- und die Beschäftigungsgruppenstatistik für 2006 insgesamt 129.599 Personen aus, die Spartenstatistik dagegen 129.398 (Differenz 201 Personen); für 2019 beträgt die Differenz fünf Personen. In der Altersstatistik weicht die Summe der Altersgruppen in den Jahren 2006 bis 2015 um bis zu 386 Personen (rund 0,3 %) vom Gesamtstand ab. Zudem stimmt die Einzeljahrgangsauswertung ab 51 Jahren für 2015 nicht exakt mit den Altersgruppen überein (51–60 Jahre: 25.343 gegenüber 24.988 Personen). Diese Abweichungen gehen auf Unschärfen in den Grundlagendaten zurück. Sie liegen deutlich unter einem Prozent und haben keinen Einfluss auf die Struktur- und Trendaussagen. Anteile werden daher stets auf die Summe der jeweiligen Teilauswertung bezogen. Im BUAK-Datenauszug 2025 ist zudem erstmals die Gruppe der Spengler enthalten (6.840 Personen). Um die Vergleichbarkeit mit den Vorjahren zu wahren, wurde diese Gruppe in der Spartenauswertung für 2025 aus Bau gesamt herausgerechnet; die Werte für Baugewerbe und Bauindustrie sind davon nicht berührt. Für Herkunft, Altersstruktur und Beschäftigungsgruppen ist eine entsprechende Bereinigung nicht möglich; diese Auswertungen enden daher mit dem Jahr 2024.

Darüber hinaus sind zwei Abgrenzungsunterschiede zu beachten. Erstens erfasst die BUAK-Beschäftigungsgruppenstatistik alle Lehrlinge in BUAG-pflichtigen Betrieben (2024: 6.717 Personen), während die WKO-Lehrlingsstatistik der Geschäftsstelle Bau in Kapitel 14 ausschließlich Lehrlinge des Baugewerbes und der Bauindustrie ausweist (2024: 3.282 Personen). Zweitens stammen die in diesem Teil zusammengeführten Datenreihen aus unterschiedlichen Datenauszügen, die zu unterschiedlichen Zeitpunkten erstellt bzw. abgerufen wurden. Insbesondere beruht die in Abschnitt 14.4 verwendete Zahl der Bauarbeiter:innen auf einem früheren BUAK-Datenauszug (BUAK, 2025) und ist mit den Spartenwerten in Kapitel 10 nicht deckungsgleich. Eine durchgängige, auf die Kommastelle exakte Datenkonvergenz zwischen den einzelnen Teilanalysen ist unter diesen Umständen nicht herstellbar und wird auch nicht angestrebt. Maßgeblich ist jeweils die im entsprechenden Kapitel angegebene Quelle. Die Auswertungen sind überwiegend deskriptiver Natur. Sofern Erklärungsansätze nicht unmittelbar durch die zitierte Literatur belegt sind, werden sie im Text als plausible Deutungen gekennzeichnet.

10 Beschäftigtenentwicklung 2006–2025

10.1 Gesamtentwicklung der bei der BUAK gemeldeten Arbeitnehmer:innen

Die Zahl der bei der BUAK gemeldeten Arbeitnehmer:innen (Bau gesamt) stieg zwischen 2006 und 2025 von 129.398 auf 135.435 Personen. Das entspricht einem Nettozuwachs von 6.037 Personen bzw. 4,7 % (Abbildung 14; BUAK, 2026a). Dieser geringe Gesamtzuwachs ist das Ergebnis mehrerer gegenläufiger Phasen. Bis 2015 bewegte sich die Beschäftigung in einem engen Band zwischen 127.063 (2009) und 131.928 Personen (2012). Danach setzte ein kräftiger Anstieg ein, der 2021 mit 152.898 Personen den Höchststand der Reihe erreichte (+16,8 % gegenüber 2015). Bis 2024 ging die Beschäftigung um 15.400 Personen bzw. 10,1 % auf 137.498 zurück, 2025 sank sie um weitere 2.063 Personen (−1,5 %) auf 135.435 Personen.



Quelle: BUAK (2026a), Oktoberwerte; 2025 ohne die erstmals erfassten Spengler (6.840 Personen). Eigene Darstellung.

Abbildung 14: *Bei der BUAK gemeldete Arbeitnehmer:innen nach Sparte (Baugewerbe, Bauindustrie, übrige BUAG-Bereiche), 2006–2025; 2025 ohne die erstmals erfassten Spengler. Quelle: Eigene Darstellung auf Basis von BUAK (2026a).*

Für 2025 ist eine Abgrenzungsänderung zu beachten. Im BUAK-Datenauszug 2025 ist erstmals die Gruppe der Spengler enthalten, die mit 6.840 Personen ausschließlich den übrigen BUAG-Bereichen zuzurechnen ist. Ohne Bereinigung ergäbe sich für 2025 ein scheinbarer Beschäftigungsanstieg auf 142.275 Personen (+3,5 %), der allein auf diese Neuerfassung zurückginge. Für die vorliegende Auswertung wurden die Spengler daher aus Bau gesamt herausgerechnet (vgl. Abschnitt 9.3). Bereinigt setzte sich der Beschäftigungsrückgang 2025 in allen drei Bereichen fort: im Baugewerbe um 1,7 %, in der Bauindustrie um 1,8 % und in den übrigen BUAG-Bereichen um 1,0 % (45.254 → 44.794 Personen).

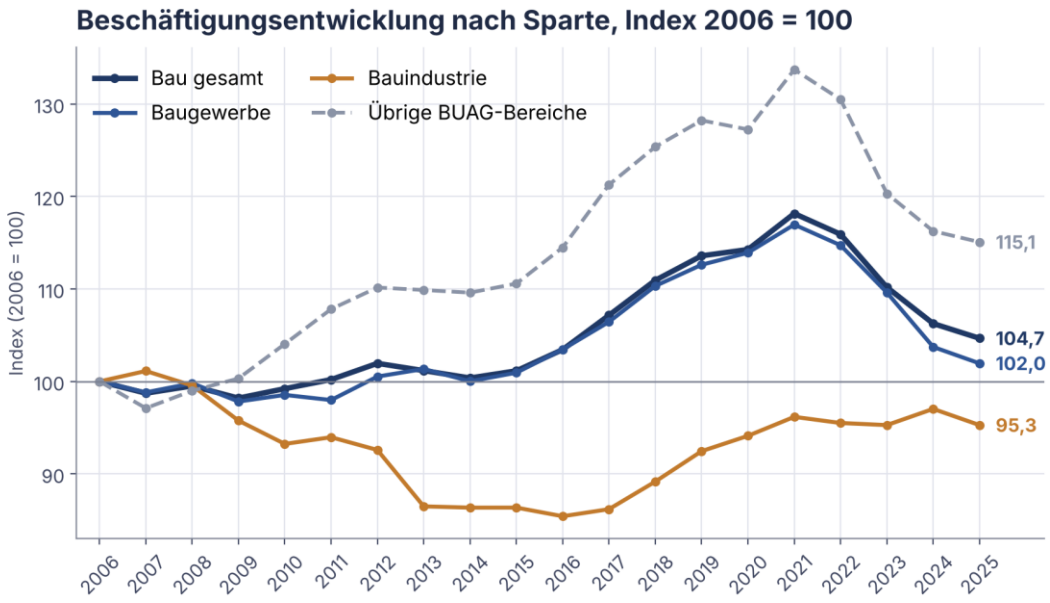
10.2 Baugewerbe und Bauindustrie im Vergleich

Die getrennte Betrachtung der beiden Kernsparten zeigt deutlich unterschiedliche Verläufe (Abbildung 15, Tabelle 8). Das Baugewerbe, mit rund der Hälfte aller Gemeldeten die mit Abstand größte Sparte, folgt im Wesentlichen dem Gesamtverlauf. Nach einer Seitwärtsbewegung zwischen rund 65.000 und 67.500 Personen bis 2015 stieg die Beschäftigung bis 2021 auf 77.832 Personen (+15,9 % gegenüber 2015) und fiel danach bis 2025 auf 67.844 Personen zurück (−12,8 %). Damit liegt das Baugewerbe 2025 nur noch 2,0 % über dem Ausgangswert von 2006 und hat den Beschäftigungszuwachs des Baubooms nahezu vollständig wieder abgegeben.

Die Bauindustrie verläuft gänzlich anders. Ihre Beschäftigung sank zwischen 2007 (24.197 Personen) und 2016 (20.438 Personen) um 15,5 %, wobei der stärkste Einschnitt mit −6,6 % auf das Jahr 2013 entfiel. Im Zuge des Baubooms erholte sie sich bis 2021 auf 23.010 Personen und blieb in der anschließenden

Bauwirtschaftskrise nahezu stabil (2025: 22.797 Personen; −0,9 % gegenüber 2021). Über den Gesamtzeitraum liegt die Bauindustrie 2025 um 4,7 % unter dem Wert von 2006. Eine plausible Deutung für die Krisenresistenz der Bauindustrie seit 2021 liegt in ihrer stärkeren Ausrichtung auf den überwiegend öffentlich getragenen Tief- und Infrastrukturbau, dessen reale Produktion zwischen 2021 und 2025 um 25,3 % zunahm, während der Hochbau real um 31,7 % einbrach (Statistik Austria, 2026d).

Die übrigen BUAG-Bereiche, im Wesentlichen Baunebengewerbe und Arbeitskräfteüberlassung, wuchsen über den gesamten Zeitraum am stärksten, nämlich von 38.926 (2006) auf 44.794 Personen (2025; +15,1 %), mit einem Höchststand von 52.056 Personen im Jahr 2021. Ihr Anteil an Bau gesamt stieg von 30,1 % auf 33,1 %, während jener des Baugewerbes von 51,4 % auf 50,1 % und jener der Bauindustrie von 18,5 % auf 16,8 % zurückging. Das Wachstum der BUAK-Gesamtbeschäftigung seit 2006 (+6.037 Personen) geht damit nahezu vollständig auf diese Bereiche zurück (+5.868 Personen). Baugewerbe und Bauindustrie zusammen beschäftigten 2025 mit 90.641 Personen praktisch gleich viele Arbeitnehmer:innen wie 2006 (90.472 Personen).



Quelle: Eigene Berechnung auf Basis von BUAK (2026a), Oktoberwerte; 2025 ohne Spengler.

Abbildung 15: *Beschäftigungsentwicklung nach Sparte, Index 2006 = 100, 2006–2025; 2025 ohne Spengler. Quelle: Eigene Berechnung und Darstellung auf Basis von BUAK (2026a).*

Tabelle 8: *Gemeldete Arbeitnehmer:innen nach Sparte und realer Produktionsindex Bau, ausgewählte Jahre 2006–2025*

Jahr	Bau gesamt	Baugewerbe	Bauindustrie	Übrige BUAG-Bereiche	Produktionsindex real (2006 = 100)
2006	129.398	66.545	23.927	38.926	100,0
2008	128.767	66.415	23.821	38.531	103,9
2015	130.880	67.173	20.662	43.045	99,7
2019	146.980	74.942	22.122	49.916	122,6

Jahr	Bau gesamt	Baugewerbe	Bauindustrie	Übrige BUAG-Bereiche	Produktionsindex real (2006 = 100)
2021	152.898	77.832	23.010	52.056	126,9
2022	149.994	76.345	22.851	50.798	128,9
2024	137.498	69.028	23.216	45.254	124,9
2025	135.435	67.844	22.797	44.794	123,2
Δ 2006–2025	**+4,7 %**	**+2,0 %**	**–4,7 %**	**+15,1 %**	**+23,2 %**
Δ 2021–2025	**–11,4 %**	**–12,8 %**	**–0,9 %**	**–14,0 %**	**–2,9 %**

Quelle: Eigene Berechnung auf Basis von BUAK (2026a), OECD (2026) und Statistik Austria (2026d). Bau gesamt und übrige BUAG-Bereiche 2025 ohne die erstmals erfassten Spengler (6.840 Personen).

10.3 Konjunkturphasen und ihre Ursachen

Tabelle 9 fasst die vier prägenden Konjunkturphasen zusammen, die in den folgenden Abschnitten im Einzelnen begründet werden.

Tabelle 9: *Konjunkturphasen der BUAK-Beschäftigung nach Sparte, 2008–2025*

Phase	Bau gesamt (Start → Ende)	Δ Bau gesamt	Δ Bau-gewerbe	Δ Bau-industrie	Reale Bauleistung (Index 2006 = 100)	Prägende Ursachen
Krise und Konsolidierung 2008–2015	128.767 → 130.880	+1,6 %	+1,1 %	–13,3 %	103,9 → 99,7	Finanz- und Wirtschaftskrise; Nachfrageschwäche; Konsolidierung
Bauboom 2015–2019	130.880 → 146.980	+12,3 %	+11,6 %	+7,1 %	99,7 → 122,6	Nullzinsphase; günstige Finanzierung; Bevölkerungswachstum
COVID-19 und Höchststand 2019–2021	146.980 → 152.898	+4,0 %	+3,9 %	+4,0 %	122,6 → 126,9	Bau als Konjunkturstütze; Nachhol- und Sachwerteffekte
Bauwirtschaftskrise 2021–2025	152.898 → 135.435	–11,4 %	–12,8 %	–0,9 %	126,9 → 123,2	EZB-Zinswende; KIM-V; Baukostenschub; Hochbaueinbruch

Quelle: Eigene Berechnung auf Basis von BUAK (2026a), OECD (2026) und Statistik Austria (2026d). Bau gesamt und übrige BUAG-Bereiche 2025 ohne die erstmals erfassten Spengler (6.840 Personen).

10.3.1 Finanz- und Wirtschaftskrise sowie Konsolidierung (2008–2015)

Die globale Finanz- und Wirtschaftskrise gilt als der schwerste konjunkturelle Einbruch der österreichischen Wirtschaft seit über 60 Jahren (Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung [WIFO], 2010). Die reale Bauleistung schrumpfte 2009 um rund 2 % und 2010 um knapp 4 %. Die BUAK-Gesamtbeschäftigung reagierte darauf vergleichsweise verhalten. Sie sank 2009 um 1.704 Personen (–1,3 %), lag 2010 jedoch bereits wieder annähernd auf dem Vorkrisenniveau und verharrte bis 2015 auf einem Plateau um 130.000 Personen. Hinter dieser Stabilität verbergen sich gegenläufige Entwicklungen. Während das Baugewerbe (+1,1 %) und die übrigen BUAG-Bereiche (+11,7 %) zwischen 2008 und 2015 zulegten, verlor die Bauindustrie 13,3 % ihrer Beschäftigten. Die schwache Nachfrage

und eine betriebliche Konsolidierung verhinderten einen nachhaltigen Beschäftigungsaufbau. Parallel brach die Lehrlingsausbildung ein und erreichte 2016 ihren Tiefpunkt (Bau & Immobilien Report, o. J.; vgl. Kapitel 14), was die spätere Fachkräftebasis nachhaltig verkleinerte.

10.3.2 Bauboom (2015–2019)

Zwischen 2015 und 2019 expandierte die BUAK-Gesamtbeschäftigung um 12,3 % (130.880 → 146.980 Personen), der kräftigste Aufschwung im Beobachtungszeitraum. Das Baugewerbe (+11,6 %) und die übrigen BUAG-Bereiche (+16,0 %) wuchsen dabei deutlich stärker als die Bauindustrie (+7,1 %). Getragen wurde der Aufschwung von der Niedrig- bzw. Nullzinsphase der Europäischen Zentralbank ab 2015, die eine sehr günstige Finanzierung von Bauvorhaben ermöglichte und die Immobiliennachfrage sowie die Preise deutlich anhob (Salzburger Nachrichten [SN], 2023). Verstärkt wurde der Bauboom durch ein von Zuwanderung getragenes Bevölkerungswachstum sowie die anhaltende Urbanisierung, die beide die Nachfrage nach Wohn- und Infrastrukturbauten steigerten. Die reale Bauleistung legte in diesen Jahren zwischen 2,4 % und 6,9 % jährlich zu, insgesamt um 22,9 %. Die Beschäftigung wuchs damit nur etwa halb so stark wie die reale Bauleistung. Als plausible Deutung bietet sich an, dass ein Teil der Mehrleistung über Produktivitätsgewinne, Mehrarbeit oder Subvergaben an nicht BUAG-pflichtige Unternehmen erbracht wurde.

10.3.3 COVID-19-Pandemie und Beschäftigungshöchststand (2019–2021)

Die COVID-19-Pandemie führte 2020 in der Beschäftigung zu keinem Rückgang, sondern lediglich zu einer Abflachung des Wachstums (+881 Personen bzw. +0,6 %), obwohl die reale Bauleistung pandemiebedingt um 3,8 % zurückging. Die Bauwirtschaft stützte in den Jahren 2020 und 2021 wesentlich die Gesamtwirtschaft und trug 2021 mehr als 6 % zur realen Bruttowertschöpfung Österreichs bei (SN, 2023). Nachhol- und Sachwerteffekte führten 2021 zu einem Beschäftigungssprung um 5.037 Personen (+3,4 %) bei einem realen Produktionsanstieg von 7,6 %. Mit 152.898 Personen erreichte die BUAK-Beschäftigung 2021 ihren historischen Höchststand; auch Baugewerbe und Bauindustrie erreichten in diesem Jahr den Höchstwert der Erholungsphase. Die reale Bauleistung erreichte ihren Höchststand dagegen erst 2022 (Index 128,9), als die Beschäftigung bereits um 1,9 % zurückging. Die Baubeschäftigung insgesamt lag 2022 um 6,4 % über dem Vorkrisenniveau von 2019 (Arbeitsmarktservice Österreich [AMS], 2024).

10.3.4 Bauwirtschaftskrise (2021–2025)

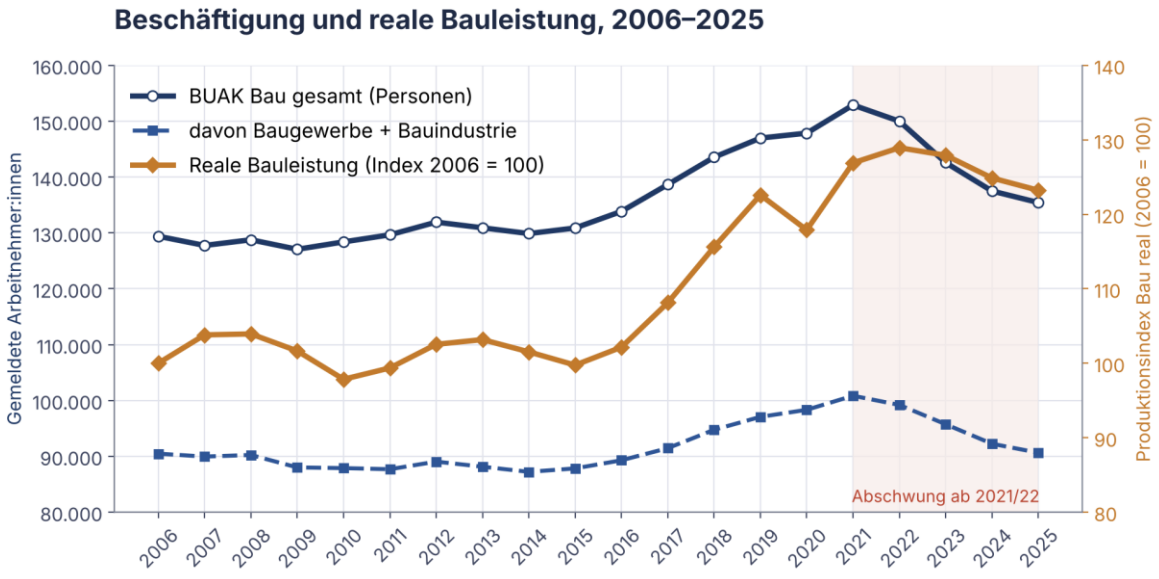
Seit 2022 befindet sich die Branche in einer ausgeprägten Rezession, die sich unmittelbar auf die Beschäftigung überträgt. Die Zahl der Gemeldeten sank 2022 um 2.904, 2023 um 7.419 (−4,9 %, der stärkste Jahresrückgang der gesamten Reihe) und 2024 um 5.077 Personen. Vom Höchststand 2021 bis 2024 gingen damit 15.400 Arbeitsplätze bzw. 10,1 % verloren; im Baugewerbe betrug der Rückgang bis 2025 sogar 12,8 %. Zentraler Auslöser ist die geldpolitische Zinswende. Der durchschnittliche Zinssatz für neue private Wohnbaukredite stieg von 1,18 % (Jänner 2021) auf 4,16 % (November 2023), und in Kombination mit der im August 2022 eingeführten Kreditinstitute-Immobilienfinanzierungsmaßnahmen-

Verordnung (KIM-V) brach die Kreditvergabe an private Haushalte ein und erholte sich zunächst nicht (WKO, 2024).

Verschärfend wirkte ein Kostenschub. Der Baukostenindex stieg seit 2020 um rund 23 %, im Wohnbau (Hochbau) verteuerte sich die Bauleistung 2023 um 7,5 % (WKO, 2024). In der Folge kollabierte der Wohnbau. Die Zahl der Fertigstellungen sank von 62.300 (2022) auf prognostizierte 46.400 (2026), ein Rückgang um rund ein Viertel (WKO, 2024). Die Auftragslage verschlechterte sich fortlaufend, die Bauinsolvenzen stiegen 2023 um 21 % auf rund 940 Fälle, und die reale Bruttowertschöpfung der Branche brach 2024 um 3,5 % ein (AMS, 2024). Entsprechend erhöhte sich die Arbeitslosigkeit am Bau. Ende Februar 2024 waren 50.934 Bauarbeiter:innen arbeitslos oder in Schulung (+6,3 % gegenüber dem Vorjahr), die branchenspezifische Arbeitslosenquote erreichte 20,0 % gegenüber 8,1 % über alle Branchen (AMS, 2024). 2025 setzte sich der Rückgang abgeschwächt fort (−1,5 % auf 135.435 Personen, bereinigt um die erstmals erfassten Spengler) und erfasste alle drei Bereiche. Gegenüber dem Höchststand 2021 beträgt der Beschäftigungsverlust damit 17.463 Personen bzw. 11,4 %.

10.4 Vergleich mit der realen Bauleistung

Die BUAK-Gesamtbeschäftigung folgt der realen Bauleistung über weite Strecken eng (Abbildung 16). Der reale Produktionsindex Bau (2006 = 100) stieg von 100 (2006) über einen krisenbedingten Tiefpunkt von 97,8 (2010) auf seinen Höchststand von 128,9 im Jahr 2022 und ging seither auf 123,2 (2025) zurück. Über den Gesamtzeitraum korrelieren Beschäftigtenstand und Produktionsindex mit $r = 0{,}86$ ($p < ,001$), im Zeitraum 2006 bis 2021 sogar mit $r = 0{,}96$. Für das Baugewerbe beträgt der Zusammenhang $r = 0{,}81$ ($p < ,001$), für die Bauindustrie ist er mit $r = 0{,}24$ ($p = ,30$) nicht signifikant. Bezogen auf die jährlichen Veränderungsraten (Abbildung 17) ist der Zusammenhang schwächer, aber signifikant (Bau gesamt: $r = 0{,}62$, $p = ,005$; Baugewerbe und Bauindustrie zusammen: $r = 0{,}67$, $p = ,002$). Eine um ein Jahr verzögerte Reaktion der Beschäftigung auf die Bauleistung lässt sich nicht nachweisen ($r = 0{,}02$).

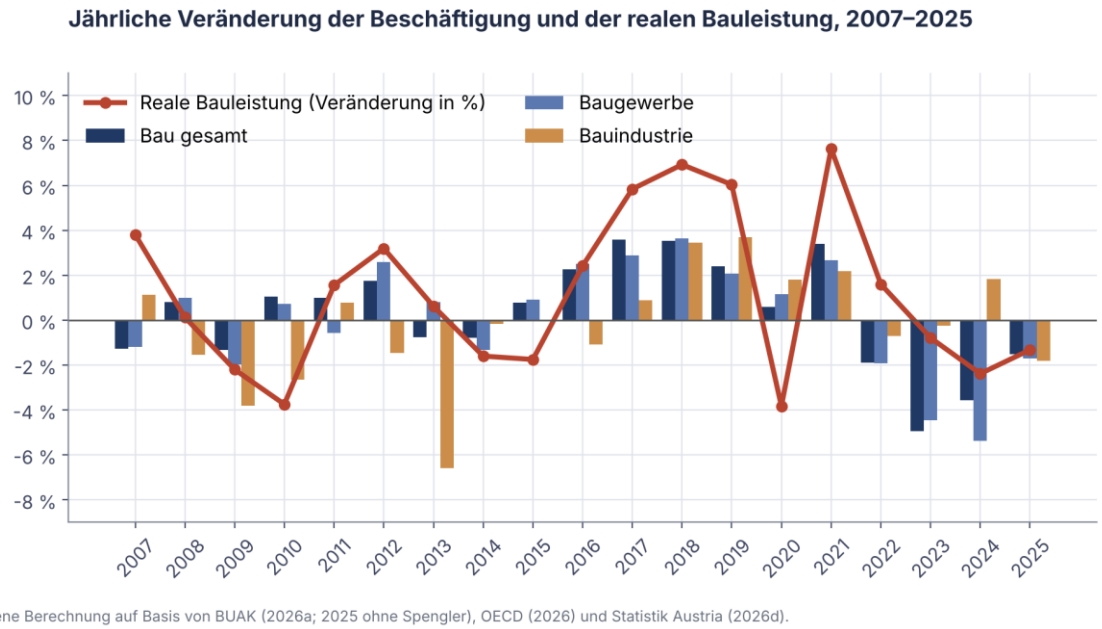


Quelle: BUAK (2026a), 2025 ohne Spengler; realer Produktionsindex Bau (OECD, 2026; Statistik Austria, 2026d), umbasiert auf 2006 = 100. Eigene Darstellung.

Abbildung 16: *BUAK-Gesamtbeschäftigung, Beschäftigung in Baugewerbe und Bauindustrie sowie realer Produktionsindex Bau (2006 = 100), 2006–2025. Quelle: Eigene Darstellung auf Basis von BUAK (2026a), OECD (2026) und Statistik Austria (2026d).*

Aufschlussreich ist das Verhältnis der beiden Reihen in den einzelnen Phasen. Im Bauboom 2015–2019 wuchs die reale Bauleistung um 22,9 %, die Beschäftigung um 12,3 %; die Beschäftigungselastizität lag somit bei rund 0,5. In der Finanzkrise 2009/2010 und in der COVID-19-Phase 2020 fiel der Beschäftigungsausschlag deutlich schwächer aus als der Produktionsrückgang. So sank die reale Bauleistung 2020 um 3,8 %, während die Beschäftigung sogar um 0,6 % stieg. Die Betriebe hielten ihr Personal über kurzfristige Schocks hinweg.

Seit dem Beschäftigungshöchststand 2021 hat sich dieses Muster umgekehrt. Zwischen 2021 und 2025 sank die Gesamtbeschäftigung um 11,4 % und jene in Baugewerbe und Bauindustrie zusammen um 10,1 %, die aggregierte reale Bauleistung dagegen nur um 2,9 %. Dieser scheinbare Widerspruch löst sich in der Zusammensetzung des Bauvolumens auf. Der aggregierte Index wird durch den kapitalintensiven, öffentlich getragenen Tiefbau gestützt (F42: real +25,3 % zwischen 2021 und 2025), während der arbeitsintensive Hochbau (F41) real um 31,7 % einbrach (Statistik Austria, 2026d). Der Beschäftigungsrückgang spiegelt somit primär den Einbruch des personalintensiven Wohn- und Hochbaus wider, den der aggregierte Produktionsindex unterzeichnet. Dazu passt, dass das Baugewerbe (−12,8 %) deutlich mehr Beschäftigung verlor als die Bauindustrie (−0,9 %). Zugleich bleibt der Personalabbau im Baugewerbe weit hinter dem Hochbaueinbruch zurück, was als Indiz für fortgesetzte Personalhortung zu werten ist.



Quelle: Eigene Berechnung auf Basis von BUAK (2026a; 2025 ohne Spengler), OECD (2026) und Statistik Austria (2026d).

Abbildung 17: *Jährliche Veränderung der Beschäftigung nach Sparte (Balken) und der realen Bauleistung (Linie), 2007–2025. Quelle: Eigene Berechnung und Darstellung auf Basis von BUAK (2026a), OECD (2026) und Statistik Austria (2026d).*

Der gegenüber dem Hochbaueinbruch geringere Personalabbau erklärt sich durch Personalhortung (labour hoarding). Angesichts eines seit Jahren angespannten Arbeitskräfteangebots halten Bauunternehmen ihr qualifiziertes Personal auch bei rückläufiger Auftragslage, um bei einer Konjunkturerholung handlungsfähig zu bleiben (vgl. Abschnitt 13.5). Bereits im Sommer 2022 standen rund 5.500 offenen Stellen am Bau nur etwa 4.500 qualifizierte Arbeitsuchende gegenüber (Stellenandrangsquote 0,8), im Baunebengewerbe, etwa in der Dachdeckerei oder Zimmerei, lag die Quote bei nur 0,2 bis 0,3 (Bau & Immobilien Report, o. J.). Der Vorsitzende der Bauindustrie deutete einen leichten Rückgang der Arbeitskräfteknappheit lediglich als etwas geringere Wettbewerbsintensität, da der Kampf um die Fachkräfte laut Bau & Immobilien Report (o. J.) „gerade erst begonnen“ habe.

10.5 Einordnung in den strukturellen Fachkräftemangel

Für die Fachkräftefrage ist die zentrale Erkenntnis, dass der konjunkturelle Beschäftigungsrückgang einen strukturellen Fachkräfteengpass nicht aufhebt, sondern lediglich überlagert. Die demografische Basis verengt sich anhaltend. Die Gesamtfruchtbarkeitsrate erreichte 2025 mit 1,30 einen neuen historischen Tiefstwert (Statistik Austria, 2026e), und die Zahl der 15-Jährigen bietet mit einem Höchststand im Jahr 2032 nur bis Mitte der 2030er-Jahre einen befristeten Rückenwind (Statistik Austria, 2025c). Gleichzeitig schwächt sich die Ausbildungspipeline an ihrem Ursprung ab. Die Lehranfängerquote fiel 2024 auf ein historisches Tief von 36,7 %, und die Zahl der Baulehrlinge ging von 8.472 (2000) auf rund 7.444 (2021) zurück (Bau & Immobilien Report, o. J.; Dornmayr, 2025; vgl. Kapitel 14).

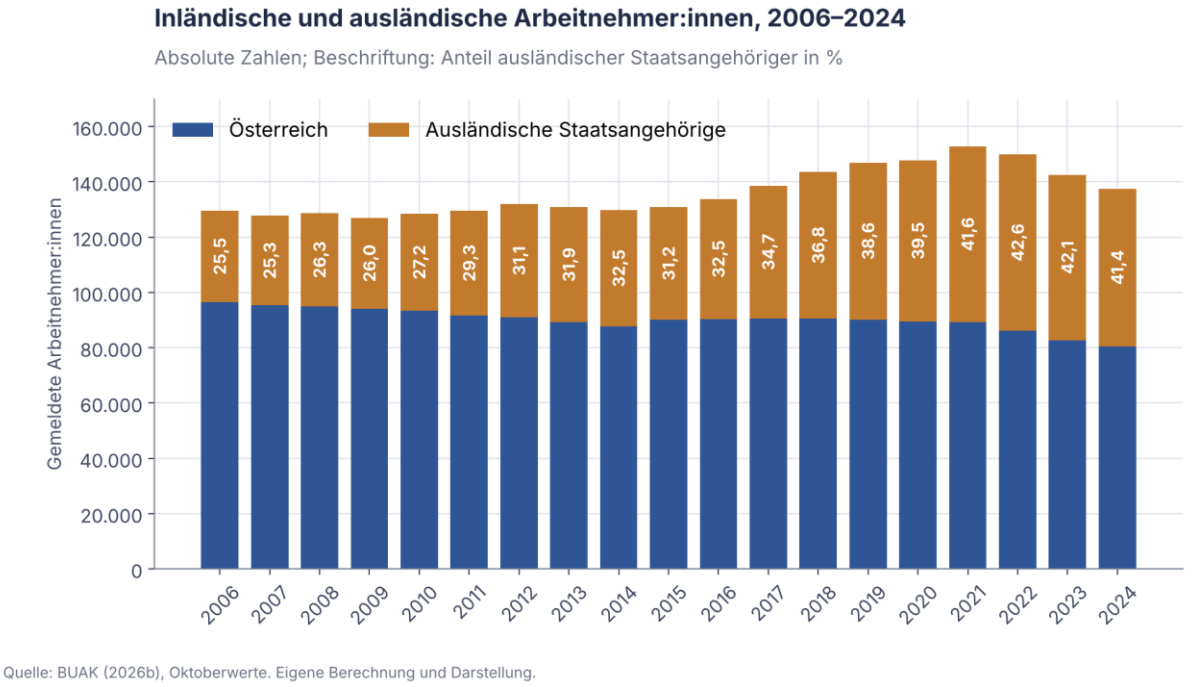
Vor diesem Hintergrund birgt der krisenbedingte Beschäftigungsabbau ein besonderes Risiko. Verlorene Kapazität lässt sich nicht rasch wiederaufbauen, insbesondere wenn arbeitslos gewordene ausländische Bauarbeiter:innen das Land verlassen. Nach Angaben des AMS hatten 2023 rund 33 % der Baubeschäftigten eine ausländische Staatsangehörigkeit (AMS, 2024), unter den BUAK-Gemeldeten waren es mit 42,1 % noch deutlich mehr (vgl. Kapitel 11). Setzt die nach dem Auslaufen der KIM-V zum 30. Juni 2025 erwartete Erholung ein, könnte der zwischenzeitliche Personalabbau den bestehenden Fachkräftemangel zusätzlich verschärfen. Ein Indiz für eine Belebung des Wohnbaus ist die um zwei Drittel auf 5,2 Mrd. € gestiegene Wohnkreditvergabe im Zeitraum Jänner bis April 2025 (Finanzmarktaufsicht [FMA], 2025).

Die bei der BUAK gemeldeten Arbeitnehmer:innen bilden die Baukonjunktur der letzten zwei Jahrzehnte damit deutlich ab. Finanzkrise, Nullzins-Bauboom, Beschäftigungshöchststand 2021 und Bauwirtschaftskrise sind in den Beschäftigtenzahlen klar ablesbar. Die nach Sparten getrennte Betrachtung zeigt jedoch, dass sich hinter der aggregierten Entwicklung sehr unterschiedliche Verläufe verbergen. Das Baugewerbe trägt den Konjunkturzyklus, die Bauindustrie verläuft weitgehend entkoppelt und erwies sich in der aktuellen Krise als stabil, und das langfristige Wachstum der BUAK-Beschäftigung geht nahezu vollständig auf die übrigen BUAG-Bereiche zurück. Der Rückgang seit 2021 ist überwiegend konjunkturell bedingt, trifft aber auf eine strukturell verengte, demografisch und bildungsstatistisch geschwächte Fachkräftebasis. Damit besteht das Risiko, dass sich der Fachkräftemangel bei einer konjunkturellen Erholung durch die zwischenzeitlich abgeflossene Kapazität zusätzlich verschärft.

11 Herkunftsländer der gemeldeten Bauarbeiter:innen (2006–2024)

11.1 Langfristige Entwicklung 2006–2024

Für die Analyse der Herkunft stehen zwei Datenreihen zur Verfügung (vgl. Abschnitt 9.3). Die langfristige Reihe 2006–2024 weist neben Österreich lediglich Ungarn, Polen, Deutschland und die Türkei gesondert aus; alle übrigen Staaten sind unter „diverse Länder“ zusammengefasst (BUAK, 2026b). Abbildung 18 zeigt die Entwicklung der inländischen und ausländischen Arbeitnehmer:innen.



Quelle: BUAK (2026b), Oktoberwerte. Eigene Berechnung und Darstellung.

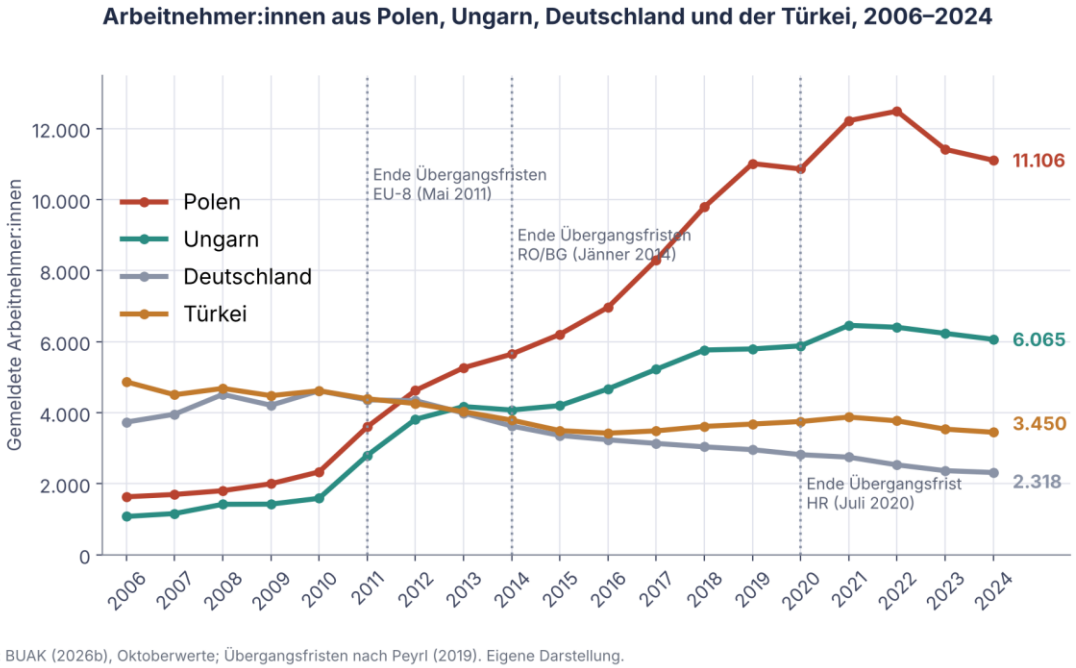
Abbildung 18: *Österreichische und ausländische Arbeitnehmer:innen sowie Anteil ausländischer Staatsangehöriger, 2006–2024. Quelle: Eigene Berechnung und Darstellung auf Basis von BUAK (2026b).*

Über den Gesamtzeitraum hat sich die Herkunftsstruktur grundlegend verschoben. Die Zahl der österreichischen Arbeitnehmer:innen sank von 96.574 (2006) auf 80.554 (2024), ein Rückgang um 16.020 Personen bzw. 16,6 %; 2024 ist zugleich der Tiefstwert der Reihe. Gleichzeitig stieg die Zahl der ausländischen Staatsangehörigen von 33.025 auf 56.944 Personen (+72,4 %). Ihr Anteil an allen Gemeldeten erhöhte sich von 25,5 % auf 41,4 %, mit einem Höchstwert von 42,6 % im Jahr 2022. Der Zuwachs an ausländischen Arbeitnehmer:innen (+23.919 Personen) übersteigt den Gesamtzuwachs der Beschäftigung (+7.899 Personen) damit um rund das Dreifache. Er hat nicht nur das Beschäftigungswachstum getragen, sondern auch den Rückgang der inländischen Arbeitskräfte vollständig kompensiert.

Bemerkenswert ist, dass die Zahl der Österreicher:innen in der Wachstumsphase 2015 bis 2021 trotz eines Beschäftigungszuwachses von 22.018 Personen nahezu konstant blieb (90.094 → 89.236), sodass der gesamte Zuwachs von ausländischen Arbeitskräften getragen wurde. Erst in der Krise ab 2022 ging auch die inländische Beschäftigung deutlich zurück (vgl. Abschnitt 11.2). Eine plausible Deutung des langfristigen Rückgangs liegt im Zusammenwirken von demografischem Wandel, Bildungsexpansion (vgl. Kapitel 7 und 8) und dem altersbedingten Ausscheiden stark besetzter Jahrgänge (vgl. Kapitel 12).

Die Entwicklung der vier gesondert ausgewiesenen Staaten (Abbildung 19) zeigt, wie eng der Zustrom ausländischer Arbeitskräfte mit der schrittweisen Öffnung des österreichischen Arbeitsmarkts im Zuge der EU-Erweiterungen verknüpft ist. Österreich beschränkte die Arbeitnehmerfreizügigkeit für die 2004 beigetretenen Staaten bis 30. April 2011 und für Kroatien bis 30. Juni 2020 (Peyrl, 2019). Für Rumänien und Bulgarien endeten die Übergangsfristen nach dem höchstzulässigen siebenjährigen Zeitraum mit

Ende 2013 (Wissenschaftliche Dienste des Deutschen Bundestages, 2020). Die Zahl der polnischen Arbeitnehmer:innen stieg allein zwischen 2010 und 2012 von 2.335 auf 4.627, jene der ungarischen von 1.591 auf 3.815. Über den Gesamtzeitraum stieg die Zahl der Pol:innen von 1.634 auf 11.106 (Höchstwert 12.488 im Jahr 2022) und jene der Ungar:innen von 1.080 auf 6.065 (Höchstwert 6.460 im Jahr 2021). Polen ist unter den durchgängig ausgewiesenen Staaten seit 2012 und nach der detaillierten Gliederung im gesamten Zeitraum 2015–2024 die größte ausländische Herkunftsgruppe. Gegenläufig entwickelten sich Deutschland (3.737 → 2.318; −38,0 %) und die Türkei (4.869 → 3.450; −29,1 %), deren Zahl bis 2015 deutlich sank und sich seither auf niedrigerem Niveau stabilisiert hat. Die unter „diverse Länder" zusammengefassten Staaten wuchsen von 21.705 auf 34.005 Personen (+56,7 %) und stellen 2024 mit 24,7 % aller Gemeldeten den größten ausländischen Block (vgl. Abschnitt 11.3).



Quelle: BUAK (2026b), Oktoberwerte; Übergangsfristen nach Peyrl (2019). Eigene Darstellung.

Abbildung 19: *Arbeitnehmer:innen aus Polen, Ungarn, Deutschland und der Türkei mit dem Ende der österreichischen Übergangsfristen zur Arbeitnehmerfreizügigkeit, 2006–2024. Quelle: Eigene Darstellung auf Basis von BUAK (2026b) und Peyrl (2019).*

11.2 Österreich, EU-Staaten und Drittstaaten (2015–2024)

Ab 2015 lässt sich die ausländische Beschäftigung nach EU-Staaten und Drittstaaten trennen (Abbildung 20, Tabelle 10). Der Gruppe der EU-Staaten sind Ungarn, Kroatien, Polen, Deutschland, Rumänien, die Slowakei, Tschechien, Bulgarien, Slowenien sowie ab 2019 die übrigen EU-Staaten zugeordnet. Die Gruppe der Drittstaaten umfasst Bosnien und Herzegowina, Serbien, Nordmazedonien, den Kosovo, die Türkei sowie die übrigen Drittstaaten. In der BUAK-Auswertung wird diese Gruppe als „EU-Ausländer" bezeichnet; die Kontrollrechnung mit den Einzelstaaten zeigt, dass damit Staatsangehörige von Nicht-EU-Staaten gemeint sind (BUAK, 2026b).

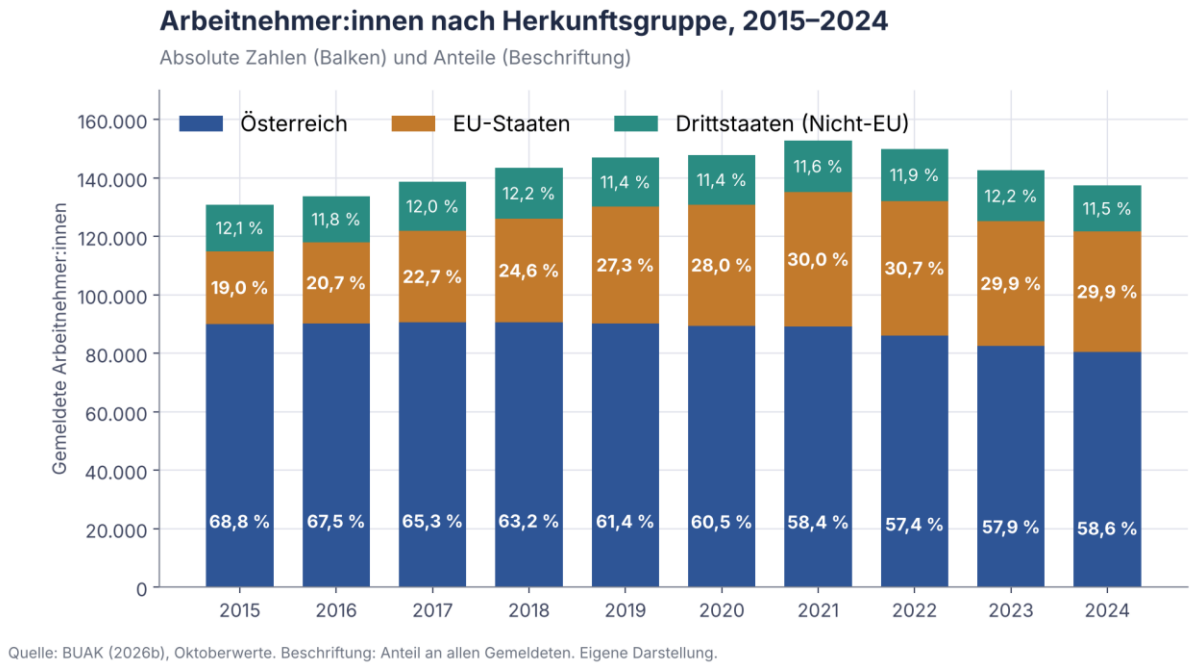


Abbildung 20: *Arbeitnehmer:innen nach Herkunftsgruppe (Österreich, EU-Staaten, Drittstaaten), absolute Zahlen und Anteile, 2015–2024. Quelle: Eigene Berechnung und Darstellung auf Basis von BUAK (2026b).*

Zwischen 2015 und 2024 sank die Zahl der Österreicher:innen um 9.540 Personen (−10,6 %), während jene aus EU-Staaten um 16.262 Personen (+65,3 %) auf 41.147 zunahm. Die Zahl der Arbeitnehmer:innen aus Drittstaaten blieb mit 15.797 Personen nahezu unverändert (−104 Personen bzw. −0,7 %). Entsprechend sank der Anteil der Österreicher:innen von 68,8 % auf 58,6 %, während jener der EU-Staaten von 19,0 % auf 29,9 % stieg. Der Drittstaatenanteil blieb mit Werten zwischen 11,4 % und 12,2 % weitgehend konstant. Die Verschiebung vollzog sich somit fast ausschließlich zwischen inländischen und EU-ausländischen Arbeitskräften.

Die absoluten Zahlen erlauben eine Zerlegung der Beschäftigungsveränderung nach Phasen. Vom Beschäftigungszuwachs der Jahre 2015 bis 2021 (+22.018 Personen) entfielen 21.049 Personen bzw. 95,6 % auf Arbeitnehmer:innen aus EU-Staaten und 1.827 Personen auf Drittstaaten, während die Zahl der Österreicher:innen um 858 zurückging. Vom Beschäftigungsrückgang 2021 bis 2024 (−15.400 Personen) entfielen dagegen 8.682 Personen (56,4 %) auf Österreicher:innen, 4.787 (31,1 %) auf EU-Staatsangehörige und 1.931 (12,5 %) auf Drittstaatsangehörige. Relativ betrachtet verloren alle drei Gruppen in ähnlichem Ausmaß (Österreich −9,7 %, EU-Staaten −10,4 %, Drittstaaten −10,9 %). Das in der Literatur beschriebene Muster, wonach migrantische Arbeitskräfte im Abschwung überproportional abgebaut werden (Xu, 2018), lässt sich für die BUAK-Gesamtbeschäftigung somit nicht bestätigen. Eine plausible Erklärung für den hohen absoluten Rückgang bei den Österreicher:innen ist, dass sich hier konjunktureller Personalabbau und altersbedingte Abgänge überlagern. Eine Aufschlüsselung der Altersstruktur nach Herkunft liegt allerdings nicht vor.

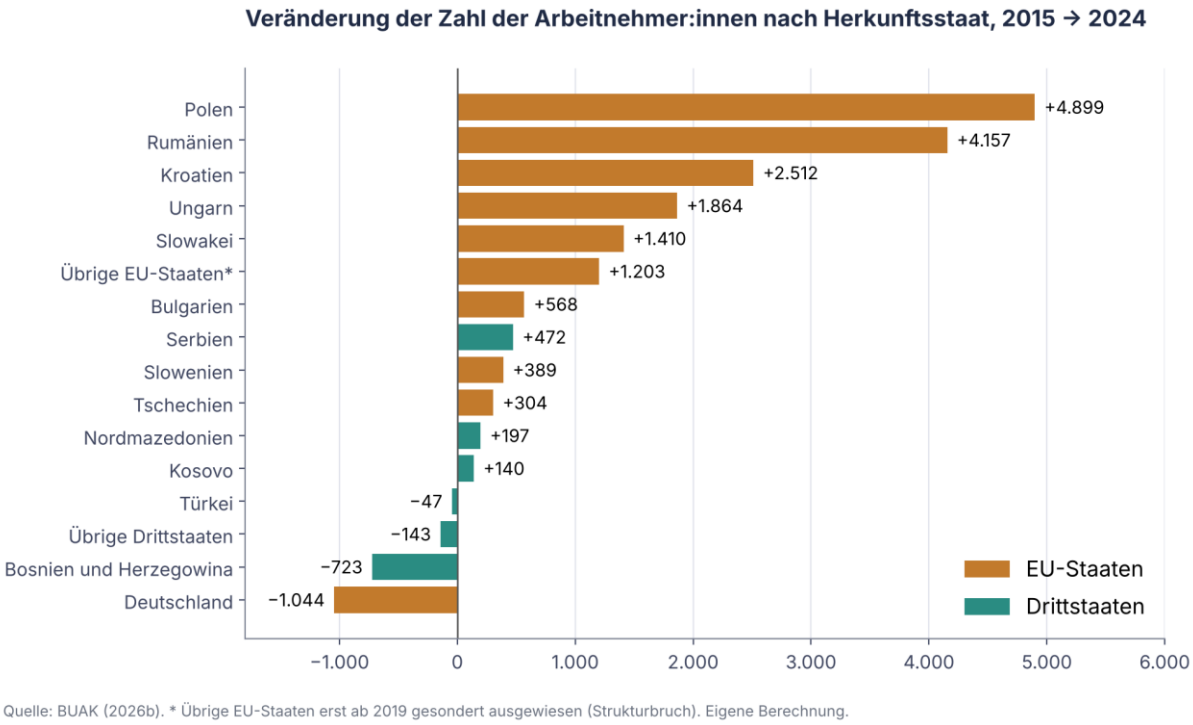
Tabelle 10: *Arbeitnehmer:innen nach Herkunftsgruppe, absolute Zahlen und Anteile, ausgewählte Jahre 2015–2024*

Jahr	Österreich	EU-Staaten	Drittstaaten	Gesamt	Anteil Österreich	Anteil EU-Staaten	Anteil Drittstaaten
2015	90.094	24.885	15.901	130.880	68,8 %	19,0 %	12,1 %
2017	90.573	31.460	16.628	138.661	65,3 %	22,7 %	12,0 %
2019	90.219	40.065	16.701	146.985	61,4 %	27,3 %	11,4 %
2021	89.236	45.934	17.728	152.898	58,4 %	30,0 %	11,6 %
2022	86.167	45.992	17.835	149.994	57,4 %	30,7 %	11,9 %
2023	82.619	42.604	17.352	142.575	57,9 %	29,9 %	12,2 %
2024	80.554	41.147	15.797	137.498	58,6 %	29,9 %	11,5 %
Δ 2015–2024	**−9.540**	**+16.262**	**−104**	**+6.618**	**−10,3 pp**	**+10,9 pp**	**−0,7 pp**

Quelle: Eigene Berechnung auf Basis von BUAK (2026b). pp = Prozentpunkte.

11.3 Einzelne Herkunftsstaaten (2015–2024)

Innerhalb der Herkunftsgruppen verläuft die Entwicklung stark heterogen (Abbildung 21). Den größten absoluten Zuwachs verzeichnet Polen (+4.899 Personen; 2024: 11.106), gefolgt von Rumänien (+4.157 Personen; 2024: 7.024), dessen Zahl sich mehr als verdoppelte (+145,0 %). Kroatien (+2.512 Personen; +74,0 %) legte vor allem nach dem Ende der österreichischen Übergangsfrist Mitte 2020 zu; allein zwischen 2019 und 2021 stieg die Zahl der kroatischen Arbeitnehmer:innen von 4.385 auf 6.200. Es folgen Ungarn (+1.864; +44,4 %), die Slowakei (+1.410; +83,6 %) und Bulgarien (+568; +134,9 %). Diese sechs Staaten tragen mit zusammen 15.410 Personen nahezu den gesamten Zuwachs der EU-Gruppe (+16.262 Personen). Deutschland ist der einzige EU-Staat mit einem deutlichen Rückgang (−1.044 Personen; −31,1 %).



Quelle: BUAK (2026b). * Übrige EU-Staaten erst ab 2019 gesondert ausgewiesen (Strukturbruch). Eigene Berechnung.

Abbildung 21: *Veränderung der Zahl der Arbeitnehmer:innen nach Herkunftsstaat, 2015 → 2024. Quelle: Eigene Berechnung und Darstellung auf Basis von BUAK (2026b).*

Unter den Drittstaaten bildet Bosnien und Herzegowina mit 4.755 Personen (2024) weiterhin die größte Gruppe, entwickelt sich jedoch deutlich rückläufig (−723 Personen; −13,2 %). Serbien (+472), Nordmazedonien (+197) und der Kosovo (+140) verzeichnen geringe Zuwächse, die Türkei (−47) und die übrigen Drittstaaten (−143) leichte Rückgänge. Die Stabilität der Drittstaatengruppe insgesamt ist somit das Ergebnis eines Rückgangs bei Bosnien und Herzegowina und leichter, gegenläufiger Veränderungen bei den übrigen Staaten.

Seit dem Höchststand 2021/2022 ist die Zahl der Arbeitnehmer:innen aus nahezu allen Herkunftsstaaten rückläufig. Am stärksten betroffen sind Polen (−1.382 Personen zwischen 2022 und 2024), Rumänien (−966) und Kroatien (−502). Da der EU-Zustrom der Jahre 2015 bis 2021 den Bauboom maßgeblich getragen hat, zeigt sich hier die Kehrseite einer stark auf grenzüberschreitende Mobilität gestützten Personalstrategie. Plausibel ist, dass Arbeitskräfte aus dem EU-Ausland bei schwacher Auftragslage verstärkt in ihr Herkunftsland oder in andere Zielländer abwandern und bei einer Konjunkturerholung nicht ohne Weiteres zurückgewonnen werden können.

Zusammenfassend hat sich die Herkunftsstruktur der BUAK-gemeldeten Arbeitnehmer:innen zwischen 2006 und 2024 grundlegend verschoben. Der Anteil ausländischer Staatsangehöriger stieg von rund einem Viertel auf über 40 %, und das gesamte Beschäftigungswachstum wurde von ausländischen, seit 2015 ganz überwiegend EU-ausländischen Arbeitskräften getragen, während die Zahl der Österreicher:innen um 16,6 % sank. Treiber waren die schrittweise Öffnung des Arbeitsmarkts für die neuen EU-Mitgliedstaaten und der Bauboom ab 2015. Polen, Rumänien, Kroatien und Ungarn sind die

wesentlichen Herkunftsstaaten des Zuwachses, während Deutschland, die Türkei und Bosnien und Herzegowina an Bedeutung verloren. Für die Fachkräftesicherung bedeutet dies eine wachsende Abhängigkeit von grenzüberschreitender Mobilität (BUAK, 2026b), die angesichts des in Kapitel 10 dargestellten konjunkturellen Abschwungs und der in Kapitel 12 beschriebenen Alterung der Belegschaft von unmittelbarer Relevanz ist.

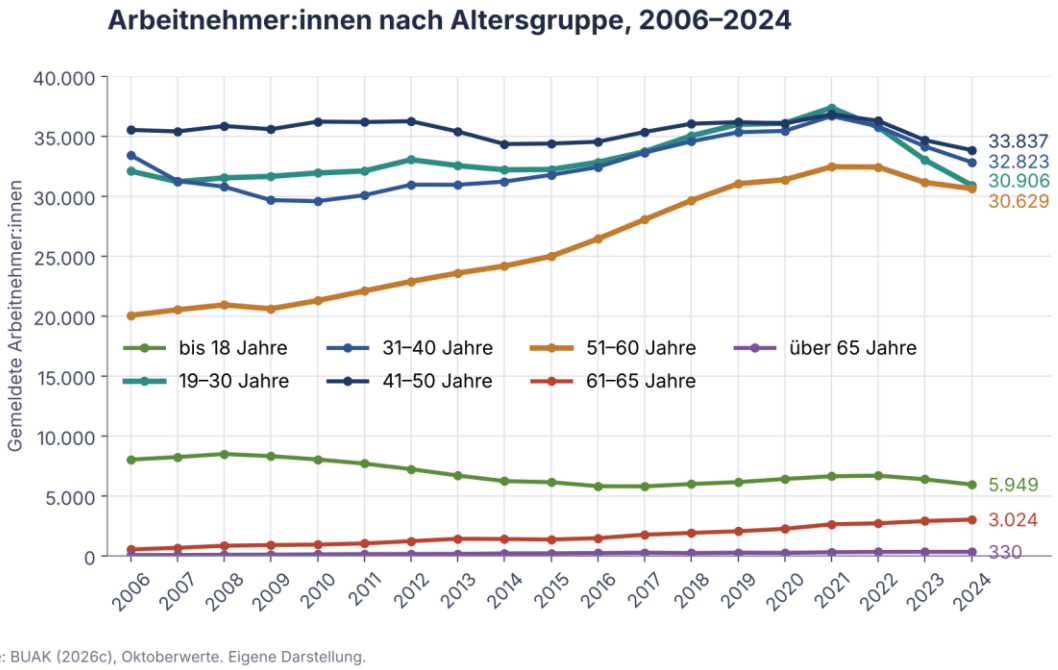
12 Altersstruktur der gemeldeten Bauarbeiter:innen (2006–2024)

12.1 Datengrundlage und Methodik der Durchschnittsaltersberechnung

Die Altersstruktur wird für sieben Altersgruppen ausgewiesen: bis 18, 19–30, 31–40, 41–50, 51–60, 61–65 sowie über 65 Jahre (BUAK, 2026c). Die Reihe wurde gegenüber früheren Fassungen um die Jahre 2006 bis 2014 erweitert und liegt nun in absoluten Zahlen vor. Ergänzend steht für die Altersjahrgänge ab 51 Jahren eine Gliederung nach Einzeljahren zur Verfügung, die eine vertiefte Analyse der pensionsnahen Kohorte erlaubt (Abschnitt 12.5). Die geringfügigen Abweichungen der Gruppensummen vom Gesamtstand (vgl. Abschnitt 9.3) beeinflussen die Altersstruktur nicht; Anteile werden daher auf die Summe der Altersgruppen bezogen. Das Durchschnittsalter wird approximativ als mit den Gruppenbesetzungen gewichteter Mittelwert der Intervall-Mittelpunkte berechnet. Für die offenen bzw. schmalen Randintervalle wurden plausible Intervallwerte gesetzt (bis 18 = 17,5 Jahre, über 65 = 67 Jahre). Eine Sensitivitätsanalyse mit alternativen Randannahmen (16,5 bzw. 18 Jahre und 66 bzw. 70 Jahre) verändert das Ergebnis um weniger als 0,1 Jahre.

12.2 Entwicklung der Altersgruppen 2006–2024

Abbildung 22 zeigt die Entwicklung der sieben Altersgruppen in absoluten Zahlen, Tabelle 11 fasst ausgewählte Jahre zusammen. Das auffälligste Muster ist das kontinuierliche Wachstum der Gruppe der 51- bis 60-Jährigen, deren Zahl von 20.056 (2006) auf 30.629 Personen (2024) und damit um 52,7 % zunahm. Ihr Anteil stieg von 15,5 % auf 22,3 %. Noch stärker wuchsen die Randgruppen der 61- bis 65-Jährigen, deren Zahl sich von 531 auf 3.024 nahezu versechsfachte (Anteil 0,4 % → 2,2 %), und der über 65-Jährigen (67 → 330 Personen).



Quelle: BUAK (2026c), Oktoberwerte. Eigene Darstellung.

Abbildung 22: *Arbeitnehmer:innen nach Altersgruppe, absolute Zahlen, 2006–2024. Quelle: Eigene Darstellung auf Basis von BUAK (2026c).*

Die jüngeren und mittleren Altersgruppen stagnierten dagegen in absoluten Zahlen oder gingen zurück. Die Gruppe der 19- bis 30-Jährigen lag 2024 mit 30.906 Personen um 3,7 % unter dem Wert von 2006 (32.083), obwohl die Gesamtbeschäftigung um 6 % zunahm; ihr Anteil sank von 24,7 % auf 22,5 %. Im Bauboom wuchs sie zwar bis 2021 auf 37.375 Personen, verlor in der anschließenden Krise bis 2024 jedoch 6.469 Personen bzw. 17,3 % und damit mehr als jede andere Altersgruppe. Die Gruppe der 41- bis 50-Jährigen, über den gesamten Zeitraum die am stärksten besetzte, bewegte sich zwischen rund 33.800 und 36.800 Personen (Anteil 27,4 % → 24,6 %). Im Jahr 2024 sind die 51- bis 60-Jährigen (30.629 Personen) nahezu gleich stark besetzt wie die 19- bis 30-Jährigen (30.906 Personen); 2006 lagen sie noch um rund 12.000 Personen darunter.

Die jüngste Gruppe bis 18 Jahre, die im Wesentlichen Lehrlinge umfasst, sank von 8.028 (2006) auf einen Tiefstand von 5.792 Personen (2017), erholte sich bis 2022 auf 6.688 Personen und ging in der Krise auf 5.949 Personen (2024) zurück. Ihr Anteil verringerte sich von 6,2 % auf 4,3 %. Langfristig hat damit auch der Berufseinstieg an Gewicht verloren.

Tabelle 11: *Arbeitnehmer:innen nach Altersgruppe, absolute Zahlen und Anteile, ausgewählte Jahre 2006–2024*

Altersgruppe	2006	2015	2021	2024	Δ 2006–2024	Anteil 2006	Anteil 2024
bis 18 Jahre	8.028	6.141	6.636	5.949	−25,9 %	6,2 %	4,3 %
19–30 Jahre	32.083	32.226	37.375	30.906	−3,7 %	24,7 %	22,5 %
31–40 Jahre	33.413	31.769	36.673	32.823	−1,8 %	25,8 %	23,9 %
41–50 Jahre	35.521	34.383	36.832	33.837	−4,7 %	27,4 %	24,6 %
51–60 Jahre	20.056	24.988	32.449	30.629	+52,7 %	15,5 %	22,3 %

Altersgruppe	2006	2015	2021	2024	Δ 2006–2024	Anteil 2006	Anteil 2024
61–65 Jahre	531	1.359	2.633	3.024	+469,5 %	0,4 %	2,2 %
über 65 Jahre	67	212	300	330	+392,5 %	0,1 %	0,2 %
Summe Altersgruppen	**129.699**	**131.078**	**152.898**	**137.498**	**+6,0 %**	**100,0 %**	**100,0 %**
Durchschnittsalter (Jahre)	**37,6**	**38,7**	**39,2**	**39,8**	**+2,2 J.**	**–**	**–**

Quelle: Eigene Berechnung auf Basis von BUAK (2026c). Durchschnittsalter approximativ (gewichtete Intervall-Mittelpunkte).

12.3 Entwicklung des Durchschnittsalters

Das approximative Durchschnittsalter stieg zwischen 2006 und 2024 von 37,6 auf 39,8 Jahre, ein Zuwachs von rund 2,2 Jahren (Abbildung 23). Der Anstieg verlief in drei Phasen. Bis 2017 nahm das Durchschnittsalter nahezu linear um rund 0,13 Jahre pro Jahr zu (37,6 → 39,1). Während des Baubooms flachte der Anstieg ab und mündete in ein Plateau von rund 39,2 Jahren (2018–2021). Vermutlich dämpfte die Zuwanderung jüngerer Arbeitskräfte in dieser Phase die Alterung. Ab 2022 beschleunigte sich die Alterung deutlich. Allein zwischen 2021 und 2024 stieg das Durchschnittsalter um rund 0,6 Jahre auf 39,8 Jahre.

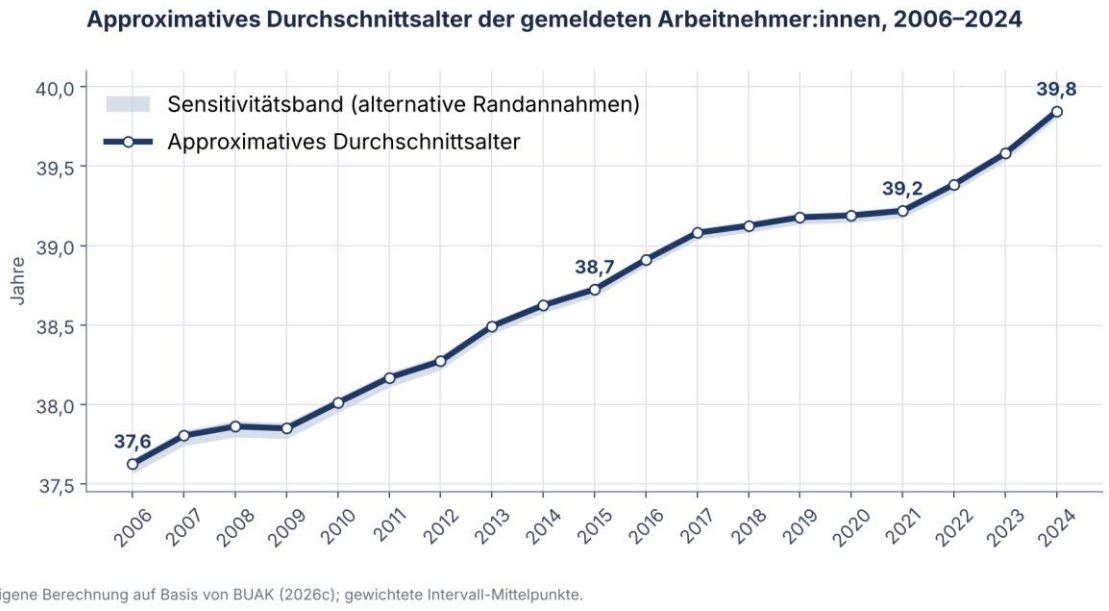
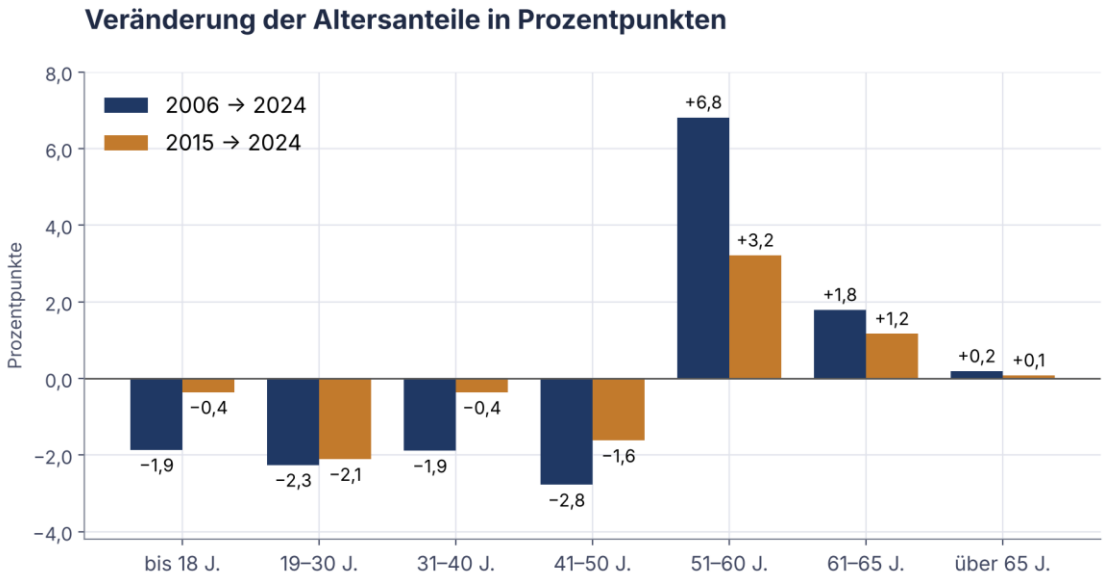


Abbildung 23: *Approximatives Durchschnittsalter der BUAK-gemeldeten Arbeitnehmer:innen, 2006–2024. Mit den Gruppenbesetzungen gewichteter Mittelwert der Intervall-Mittelpunkte; das Band kennzeichnet alternative Randannahmen (Sensitivitätsanalyse). Quelle: Eigene Berechnung nach BUAK (2026c).*

12.4 Verschiebung der Altersanteile 2006 → 2024

Aggregiert man die sieben Gruppen zu drei Kohorten, so sank der Anteil der jungen Kohorte (bis 30 Jahre) zwischen 2006 und 2024 von 30,9 % auf 26,8 % (−4,1 Prozentpunkte [pp]) und jener der mittleren Kohorte (31–50 Jahre) von 53,1 % auf 48,5 % (−4,7 pp), während die Kohorte über 50 Jahre von 15,9 % auf 24,7 % zulegte (+8,8 pp). Abbildung 24 schlüsselt diese Nettoverschiebung nach Einzelgruppen für

die Zeiträume 2006–2024 und 2015–2024 auf. Den größten Zuwachs trägt die Gruppe 51–60 (+6,8 pp seit 2006), gefolgt von 61–65 (+1,8 pp). Die größten Verluste verzeichnen die Gruppen 41–50 (−2,8 pp) und 19–30 (−2,3 pp). Die Verschiebung zugunsten der über 50-Jährigen verteilt sich etwa zu gleichen Teilen auf die Zeiträume 2006–2015 (+4,3 pp) und 2015–2024 (+4,5 pp) und ist damit ein langfristiger, stetiger Prozess.



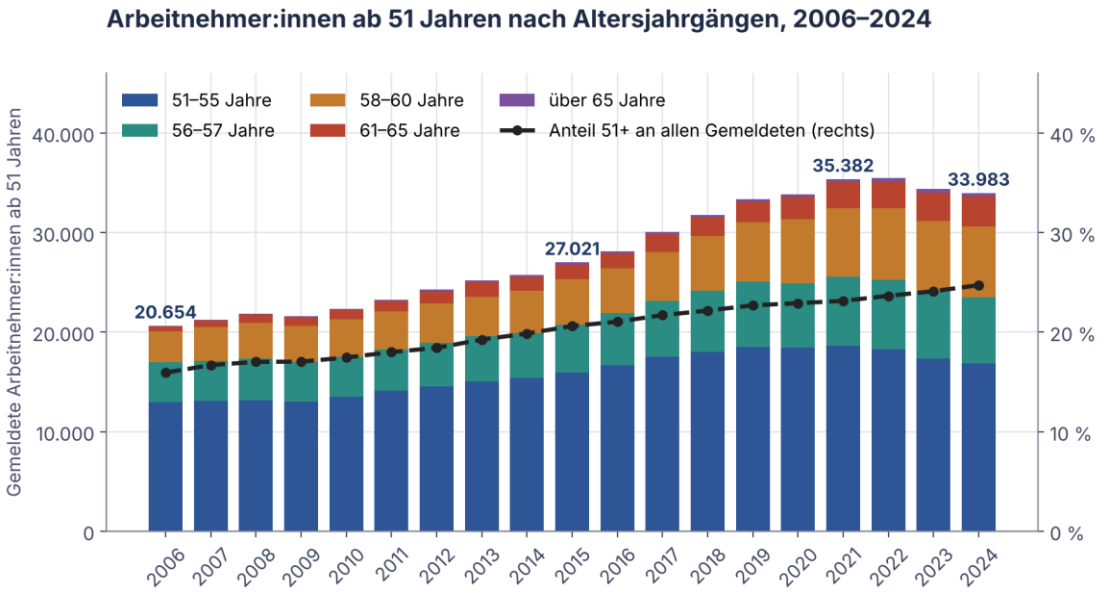
Quelle: Eigene Berechnung auf Basis von BUAK (2026c).

Abbildung 24: *Veränderung der Altersanteile 2006 → 2024 und 2015 → 2024, in Prozentpunkten. Positive Werte kennzeichnen wachsende, negative Werte schrumpfende Altersgruppen. Quelle: Eigene Berechnung und Darstellung nach BUAK (2026c).*

12.5 Die Kohorte ab 51 Jahren im Hinblick auf Pensionierungen

12.5.1 Entwicklung der Altersjahrgänge ab 51 Jahren

Die Zahl der Arbeitnehmer:innen ab 51 Jahren stieg zwischen 2006 und 2024 von 20.654 auf 33.983 Personen (+64,5 %); ihr Anteil an allen Gemeldeten erhöhte sich von 15,9 % auf 24,7 % (Abbildung 25). Nahezu jede vierte bei der BUAK gemeldete Person ist damit älter als 50 Jahre. Die Zunahme betrifft alle Altersjahrgänge, fällt aber in den pensionsnahen Jahrgängen am stärksten aus. Die Zahl der 58- bis 60-Jährigen stieg von 3.073 auf 7.155 Personen (+132,8 %), jene der 61- bis 65-Jährigen von 531 auf 3.024. Die Zahl der Arbeitnehmer:innen ab 58 Jahren, also jener Altersgruppe, die das Mindestalter für den Bezug des Überbrückungsgeldes erreicht hat (vgl. Abschnitt 12.5.2), hat sich von 3.671 auf 10.509 Personen nahezu verdreifacht.



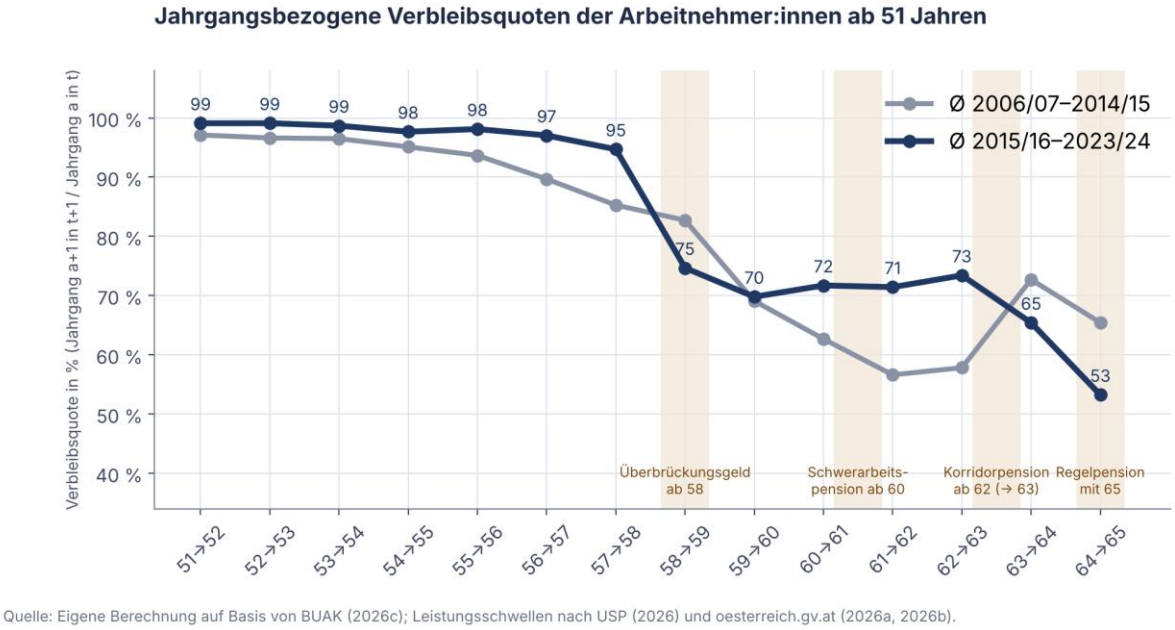
Quelle: BUAK (2026c), Oktoberwerte. Eigene Darstellung.

Abbildung 25: *Arbeitnehmer:innen ab 51 Jahren nach Altersjahrgängen sowie Anteil an allen Gemeldeten, 2006–2024. Quelle: Eigene Darstellung auf Basis von BUAK (2026c).*

Ursächlich ist das Älterwerden der geburtenstarken Jahrgänge der 1960er-Jahre (vgl. Kapitel 3 und 4), die zwischen 2006 und 2024 sukzessive in die Altersgruppe ab 51 Jahren hineingewachsen sind. Die Jahrgänge der 51- bis 55-Jährigen, 2024 also die Geburtsjahrgänge 1969 bis 1973, erreichten 2021 mit 18.622 Personen ihren Höchststand und sind seither rückläufig (2024: 16.838). Dies deutet darauf hin, dass der Zustrom in die pensionsnahe Kohorte seinen Höhepunkt überschritten hat, der Bestand der 56- bis 65-Jährigen in den kommenden Jahren jedoch noch weiter wachsen wird.

12.5.2 Austrittsmuster an den institutionellen Schwellen

Die Gliederung nach Einzeljahrgängen ermöglicht eine näherungsweise Kohortenbetrachtung. Dazu wird für jedes Altersjahr die Zahl der Personen im Folgejahr, die ein Jahr älter sind, zur Zahl der Personen dieses Alters im Ausgangsjahr ins Verhältnis gesetzt. Diese Verbleibsquote misst den Nettobestand eines Geburtsjahrgangs von einem Jahr zum nächsten. Sie wird durch Pensionierungen, aber auch durch Branchenwechsel, Arbeitslosigkeit, Zu- und Abwanderung sowie Neueintritte beeinflusst und ist daher als Indikator, nicht als exakte Abgangsrate zu lesen. Abbildung 26 zeigt die durchschnittlichen Verbleibsquoten für die Perioden 2006/07–2014/15 und 2015/16–2023/24.



Quelle: Eigene Berechnung auf Basis von BUAK (2026c); Leistungsschwellen nach USP (2026) und oesterreich.gv.at (2026a, 2026b).

Abbildung 26: *Durchschnittliche jahrgangsbezogene Verbleibsquoten der Arbeitnehmer:innen ab 51 Jahren mit institutionellen Austrittsschwellen, Perioden 2006/07–2014/15 und 2015/16–2023/24. Quelle: Eigene Berechnung und Darstellung auf Basis von BUAK (2026c), USP (2026) und oesterreich.gv.at (2026a, 2026b).*

Bis zum Alter von 57 Jahren bleiben die Jahrgänge nahezu vollständig erhalten; im jüngeren Zeitraum liegen die Verbleibsquoten zwischen 95 % und 99 %. Am Übergang von 58 auf 59 Jahre fällt die Verbleibsquote auf 75 %, am Übergang auf 60 Jahre auf 70 %. Ab 60 Jahren verbleiben jährlich nur noch rund 71 % bis 73 % eines Jahrgangs, beim Übergang auf 65 Jahre nur mehr 53 %. Diese Schwellen korrespondieren eng mit den institutionellen Rahmenbedingungen. Bauarbeiter:innen können ab dem vollendeten 58. Lebensjahr bei der BUAK Überbrückungsgeld beziehen, sofern sie nach Vollendung des 40. Lebensjahres mindestens 520 Beschäftigungswochen in BUAG-pflichtigen Arbeitsverhältnissen erworben haben. Die Leistung wird derzeit für 18 Monate in Höhe des kollektivvertraglichen Lohns gewährt und überbrückt die Zeit bis zum Antritt einer Alters-, Korridor- oder Schwerarbeitspension (Unternehmensservice Portal [USP], 2026). Die Schwerarbeitspension kann ab 60 Jahren bei mindestens 540 Versicherungsmonaten angetreten werden (oesterreich.gv.at, 2026b), die Korridorpension ab 62 Jahren, wobei deren Antrittsalter seit 1. Jänner 2026 schrittweise auf 63 Jahre und die erforderliche Versicherungsdauer von 480 auf 504 Monate angehoben wird (oesterreich.gv.at, 2026a). Das Regelpensionsalter der Männer liegt bei 65 Jahren (§ 253 Abs. 1 ASVG).

Der Vergleich der beiden Perioden zeigt zwei gegenläufige Verschiebungen. Einerseits liegen die Verbleibsquoten bis 57 Jahre im jüngeren Zeitraum deutlich höher (Übergang 57 → 58: 95 % gegenüber 85 %); vorzeitige Abgänge vor Erreichen der Überbrückungsgeldschwelle sind also seltener geworden. Andererseits konzentriert sich der Abgang nun stärker auf die Schwelle von 58 Jahren (Verbleibsquote 75 % gegenüber 83 %). Ab 60 Jahren liegen die Verbleibsquoten im jüngeren Zeitraum mit 71 % bis 73 % deutlich über jenen des älteren Zeitraums (57 % bis 63 %). Ältere Bauarbeiter:innen verbleiben somit länger im Erwerbsleben; die Zahl der Arbeitnehmer:innen ab 60 Jahren stieg von 1.225 (2006) auf 4.918

(2024). Plausibel erscheint ein Zusammenhang mit der in Abschnitt 12.6.3 beschriebenen europaweiten Tendenz zu längerer Erwerbstätigkeit sowie mit der schrittweisen Verschärfung der Zugangsvoraussetzungen zu vorzeitigen Pensionsformen.

12.5.3 Abschätzung des altersbedingten Ersatzbedarfs

Aus der Besetzung der Altersjahrgänge lässt sich der altersbedingte Ersatzbedarf grob abschätzen. 2024 waren 10.509 Arbeitnehmer:innen 58 Jahre oder älter und haben die erste institutionelle Austrittsschwelle damit bereits erreicht. Weitere 23.474 Personen im Alter von 51 bis 57 Jahren werden diese Schwelle bis 2031 erreichen. Bei unveränderten Verbleibsquoten ist damit zu rechnen, dass ein Großteil der 33.983 über 50-Jährigen, also rund ein Viertel der derzeitigen Belegschaft, innerhalb der nächsten 10 bis 15 Jahre aus dem Erwerbsleben ausscheidet. Rechnerisch entspricht dies einem durchschnittlichen altersbedingten Abgang von rund 2.400 bis 3.500 Personen pro Jahr.

Dem steht ein schwächer besetzter Nachwuchs gegenüber. Die Altersjahrgänge der 51- bis 57-Jährigen sind 2024 mit durchschnittlich rund 3.350 Personen je Jahrgang um rund 30 % stärker besetzt als jene der 19- bis 30-Jährigen mit durchschnittlich rund 2.580 Personen je Jahrgang. Bereits rein rechnerisch sind die nachrückenden Jahrgänge damit kleiner als die ausscheidenden. Der Ersatzbedarf wird daher, wie in der Vergangenheit, zu einem erheblichen Teil über Zuwanderung bzw. grenzüberschreitende Mobilität gedeckt werden müssen (vgl. Kapitel 11), sofern es nicht gelingt, die Ausbildungsleistung und die Bindung junger Fachkräfte an die Branche deutlich zu erhöhen. Eine jahrgangsgenaue Berechnung der altersbedingten Nettoabgänge und ihre Gegenüberstellung mit dem Lehrlingsnachwuchs (Ersatzrelation) enthält Abschnitt 14.5.

12.6 Interpretation im Kontext des Fachkräftemangels

12.6.1 Ein branchenweites, kein österreichspezifisches Muster

Die beobachtete Alterung steht im Einklang mit dem europäischen Befund, dass die Bauwirtschaft eine überdurchschnittlich alte Belegschaft aufweist. Nach Cedefop (2023) waren 2021 rund 32 % der Bauarbeiter:innen im Alter von 50 bis 64 Jahren, gegenüber 28 % über alle Berufe hinweg. In besonders betroffenen Ländern verläuft die Verschiebung dramatisch. In Spanien fiel der Anteil der unter 30-Jährigen zwischen 2008 und 2022 von 25,2 % auf 9,2 %, während der Anteil der 50- bis 64-Jährigen von 17,2 % auf 34 % stieg (Fédération de l'Industrie Européenne de la Construction [FIEC], 2023). Vor diesem Hintergrund erscheint die österreichische Entwicklung moderater. Der stetige Anstieg des Durchschnittsalters um 2,2 Jahre seit 2006 und ein Plus von 8,8 pp bei den über 50-Jährigen verweisen jedoch auf denselben strukturellen Trend. Die europaweite Ersatznachfrage unterstreicht die Tragweite des Problems. Bis 2035 sind rund 4,2 Millionen Stellen zu besetzen, wobei dieser Bedarf überwiegend durch Pensionierungen hervorgerufen wird (Cedefop, 2023).

12.6.2 Die ausdünnende Nachwuchskohorte (19–30 Jahre)

Dass gerade die 19- bis 30-Jährigen anteilig schrumpfen und im Abschwung überproportional verloren gehen, verweist auf zwei ineinandergreifende Ursachen. Erstens wirkt der demografische Sog. Die Gesamtfruchtbarkeitsrate erreichte 2025 mit 1,30 einen neuen historischen Tiefstwert (Statistik Austria, 2026e), sodass nachrückende junge Jahrgänge zahlenmäßig kleiner sind. Zweitens schwächt sich die Ausbildungspipeline an ihrem Ursprung ab. Die Lehranfängerquote sank 2024 auf einen historischen Tiefstwert von 36,7 %, und der klassische Zubringer zur Lehre, die Polytechnische Schule, verliert im Zuge der Bildungsexpansion an Gewicht (Dornmayr, 2025; vgl. Kapitel 8 und 14). Dass die Gruppe bis 18 Jahre zwischen 2017 und 2022 wieder zunahm, die 19- bis 30-Jährigen aber zwischen 2021 und 2024 um 17,3 % abnahmen, deutet darauf hin, dass das Problem nicht allein im Lehreintritt, sondern auch im Halten junger Fachkräfte nach der Ausbildung liegt. Dieser Befund verweist auf hohe berufliche Fluktuation und eine Abwanderung in körperlich weniger belastende Branchen (vgl. Kapitel B).

12.6.3 Längeres Verbleiben trotz körperlicher Belastung

Die nahezu sechsfache Zunahme der Zahl der 61- bis 65-Jährigen und die gestiegenen Verbleibsquoten ab 60 Jahren (Abschnitt 12.5.2) sind in der Bauwirtschaft besonders erklärungsbedürftig, da Bautätigkeit zu den körperlich anspruchsvollsten Erwerbsformen zählt und Muskel-Skelett-Belastungen einen frühen Berufsausstieg begünstigen (European Agency for Safety and Health at Work [EU-OSHA], o. J.). Der steigende Anteil älterer Arbeitnehmer:innen fügt sich jedoch in einen gesamteuropäischen Trend längerer Erwerbstätigkeit ein. Die Beschäftigungsquote der 55- bis 64-Jährigen in der EU-27 stieg von 40,5 % (2005) auf 58,5 % (2018) (EU-OSHA, o. J.). Plausibel ist, dass angehobene Zugangsalter zu vorzeitigen Pensionsformen und die zunehmende Knappheit an jungem Ersatzpersonal Bauunternehmen dazu anhalten, ältere Arbeitskräfte länger im Betrieb zu halten. Das Nebeneinander einer alternden Belegschaft und einer hohen körperlichen Beanspruchung verschärft zugleich den Bedarf an alter(n)sgerechter Arbeitsgestaltung.

12.6.4 Konjunkturelle Überlagerung ab 2022

Die Beschleunigung der Alterung ab 2022 fällt zeitlich mit der in Kapitel 10 beschriebenen Bauwirtschaftskrise zusammen, in der die Zahl der gemeldeten Arbeitnehmer:innen vom Höchststand 2021 bis 2024 um 10,1 % zurückging und die Bau-Arbeitslosenquote im Februar 2024 auf 20,0 % stieg (AMS, 2024). Die absoluten Zahlen zeigen, wie ungleich dieser Rückgang auf die Altersgruppen verteilt war. Zwischen 2021 und 2024 verlor die Gruppe der 19- bis 30-Jährigen 6.469 Personen (−17,3 %), während die Zahl der über 50-Jährigen nur um 1.399 Personen (−4,0 %) sank. Personalabbau trifft nach dem Muster „last in, first out“ typischerweise zuerst jüngere, zuletzt eingestellte Arbeitskräfte, wodurch die verbleibende Belegschaft rechnerisch altert. Die nach 2021 sichtbare Dynamik ist daher nur teilweise struktureller Natur. Sie enthält eine konjunkturelle Komponente, die den langfristigen demografischen Trend vorübergehend verstärkt. Bei wieder anziehender Nachfrage, wie sie sich nach dem Auslaufen der KIM-V im Jahr 2025 in der Wohnkreditvergabe bereits abzeichnet (vgl. Abschnitt 10.5), dürfte sich der zugrunde liegende Fachkräftemangel erneut verschärfen.

Zusammenfassend ist die Belegschaft der BUAK-gemeldeten Arbeitnehmer:innen zwischen 2006 und 2024 messbar gealtert. Das approximative Durchschnittsalter stieg um rund 2,2 Jahre auf 39,8 Jahre, und der Anteil der über 50-Jährigen nahm von 15,9 % auf 24,7 % zu, während die junge Kohorte bis 30 Jahre um 4,1 Prozentpunkte ausdünnte. Die Analyse der Einzeljahrgänge zeigt ausgeprägte Austrittsschwellen ab 58 Jahren und lässt erwarten, dass rund ein Viertel der derzeitigen Belegschaft innerhalb der nächsten 10 bis 15 Jahre altersbedingt ausscheidet. Diese Verschiebung ist Ausdruck eines branchenweiten, europäisch dokumentierten Alterungstrends, der in Österreich durch niedrige Geburtenraten und eine schwächelnde Ausbildungspipeline getragen und ab 2022 durch die konjunkturelle Krise vorübergehend verstärkt wird. Für den Fachkräftemangel der Bauwirtschaft bedeutet dies eine doppelte Belastung. Ein wachsender Teil der Belegschaft nähert sich dem Pensionsalter, während zu wenige junge Fachkräfte nachrücken.

13 Verschiebung der Qualifikationsstruktur (2006–2024)

13.1 Gruppenbildung und Fragestellung

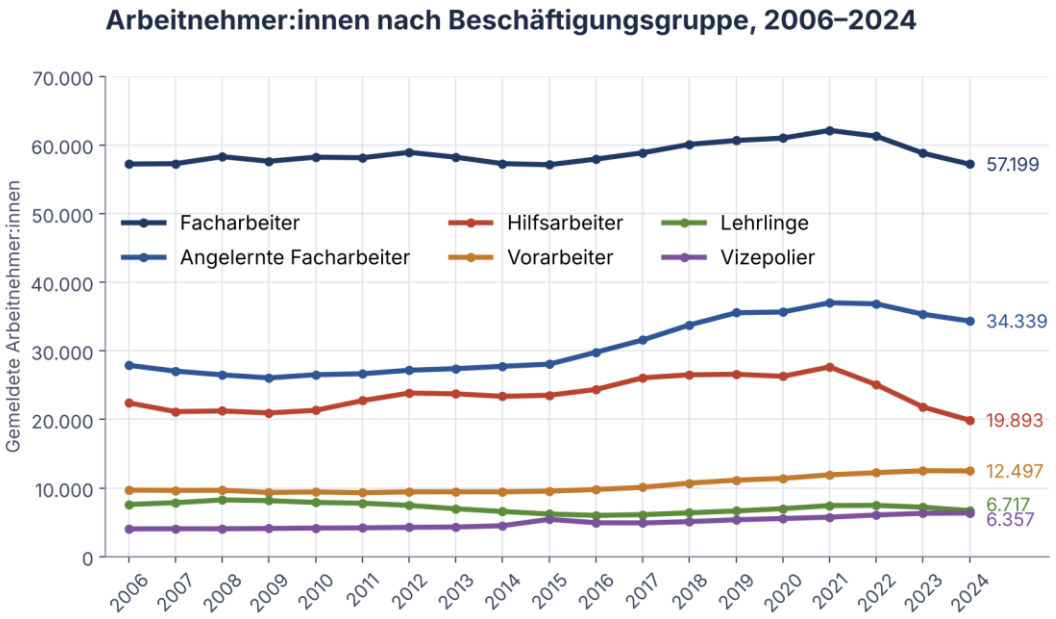
Dieses Kapitel untersucht, ob sich die Zusammensetzung der bei der BUAK gemeldeten Arbeitnehmer:innen zugunsten qualifizierten Personals verschiebt, insbesondere in Phasen nachlassender Baukonjunktur. Datengrundlage sind die absoluten Besetzungszahlen von acht Beschäftigungsgruppen für die Jahre 2006 bis 2024 (BUAK, 2026d) sowie die reale Veränderung des Bauproduktionsindex gegenüber dem Vorjahr als Konjunkturmaß (OECD, 2026; Statistik Austria, 2026d). Die Beschäftigungsgruppen folgen der Einstufung nach dem Kollektivvertrag für Bauindustrie und Baugewerbe und bilden damit die Qualifikationshierarchie der Branche ab: Vizepolier und Vorarbeiter (qualifizierte Führungskräfte auf der Baustelle), Facharbeiter (abgeschlossene einschlägige Lehre), angelernte Facharbeiter (fachlich eingearbeitet), Hilfsarbeiter (an- und ungelernte Tätigkeiten), Lehrlinge (in Ausbildung) sowie sonstige Hilfspersonen und Ferialarbeitskräfte.

Für die Analyse werden diese Gruppen zu drei Ebenen verdichtet: Führungspersonal (Vizepolier, Vorarbeiter), Fachpersonal (Facharbeiter, angelernte Facharbeiter) und Hilfspersonal (Hilfsarbeiter, Lehrlinge, sonstige Hilfspersonen, Ferialarbeitskräfte). Die Zuordnung der Lehrlinge zum Hilfspersonal folgt der Systematik der Datenauswertung und ist nicht als Qualifikationsurteil zu verstehen. Da Lehrlinge die künftige Fachkräftebasis bilden, werden sie zusätzlich gesondert betrachtet. Gegenüber früheren Fassungen, die auf Anteilswerten für 2015 bis 2025 beruhten, erlauben die absoluten Zahlen nun die Unterscheidung, ob sich die Qualifikationsstruktur durch den Aufbau qualifizierten Personals oder durch den Abbau von Hilfspersonal verschiebt.

13.2 Entwicklung der Beschäftigungsgruppen

Die Facharbeiter bilden über den gesamten Zeitraum die mit Abstand größte Gruppe (Abbildung 27, Tabelle 12). Ihre Zahl bewegte sich bis 2015 nahezu konstant zwischen 57.000 und 59.000 Personen, stieg im Bauboom auf 62.128 (2021) und sank in der Krise auf 57.199 Personen (2024). Damit liegt sie

wieder exakt auf dem Niveau von 2006 (57.227), ihr Anteil sank jedoch von 44,2 % auf 41,6 %. Die angelernten Facharbeiter verzeichneten unter den großen Gruppen den stärksten absoluten Zuwachs. Ihre Zahl stieg von 27.892 auf 34.339 Personen (+23,1 %), wobei der Zuwachs fast vollständig in die Jahre 2015 bis 2021 fiel (+8.950 Personen). Ihr Anteil erhöhte sich von 21,5 % auf 25,0 %.



Quelle: BUAK (2026d), Oktoberwerte; ohne sonstige Hilfspersonen und Ferialarbeitskräfte. Eigene Darstellung.

Abbildung 27: *Arbeitnehmer:innen nach Beschäftigungsgruppe, absolute Zahlen, 2006–2024 (ohne sonstige Hilfspersonen und Ferialarbeitskräfte). Quelle: Eigene Darstellung auf Basis von BUAK (2026d).*

Das Führungspersonal wuchs kontinuierlich und weitgehend unabhängig von der Konjunktur. Die Zahl der Vorarbeiter stieg von 9.708 auf 12.497 (+28,7 %), jene der Vizepoliere von 4.049 auf 6.357 (+57,0 %). Auffällig ist, dass beide Gruppen auch in den Krisenjahren ab 2022 zulegten bzw. ihren Stand hielten. Bei den Vizepolieren fällt für 2015 ein sprunghafter Ausreißer auf (5.445 Personen gegenüber 4.509 im Vorjahr und 4.946 im Folgejahr), der vermutlich auf eine Besonderheit in der Erfassung zurückgeht.

Die Hilfsarbeiter folgen einem ausgeprägt zyklischen Verlauf. Ihre Zahl stieg von 22.418 (2006) bis 2021 auf 27.651 Personen und brach danach bis 2024 um 7.758 Personen bzw. 28,1 % auf 19.893 ein; sie liegt damit um 11,3 % unter dem Ausgangswert von 2006. Ihr Anteil sank von 17,3 % auf 14,5 %. Die Zahl der Lehrlinge ging von 8.269 (2008) auf 6.016 (2016) zurück, erholte sich bis 2022 auf 7.478 und lag 2024 bei 6.717 Personen (Anteil 4,9 %). Die sonstigen Hilfspersonen verloren zwischen 2022 und 2024 rund die Hälfte ihres Bestands (911 → 447 Personen), die Ferialarbeitskräfte sind mit weniger als 100 Personen quantitativ unbedeutend.

Tabelle 12: *Arbeitnehmer:innen nach Beschäftigungsgruppe, ausgewählte Jahre 2006–2024*

Beschäftigungsgruppe	2006	2015	2021	2024	Δ 2006–2024	Δ 2021–2024
Vizepolier	4.049	5.445	5.756	6.357	+57,0 %	+10,4 %

Beschäftigungsgruppe	2006	2015	2021	2024	Δ 2006–2024	Δ 2021–2024
Vorarbeiter	9.708	9.552	11.928	12.497	+28,7 %	+4,8 %
Facharbeiter	57.227	57.125	62.128	57.199	±0,0 %	−7,9 %
Angelernte Facharbeiter	27.892	28.055	37.005	34.339	+23,1 %	−7,2 %
Hilfsarbeiter	22.418	23.527	27.651	19.893	−11,3 %	−28,1 %
Lehrlinge	7.611	6.215	7.447	6.717	−11,7 %	−9,8 %
Sonstige Hilfspersonen	694	919	936	447	−35,6 %	−52,2 %
Ferialarbeitskräfte	–	42	47	49	–	+4,3 %
Gesamt	**129.599**	**130.880**	**152.898**	**137.498**	**+6,1 %**	**−10,1 %**
Führungspersonal	**13.757**	**14.997**	**17.684**	**18.854**	**+37,1 %**	**+6,6 %**
Fachpersonal	**85.119**	**85.180**	**99.133**	**91.538**	**+7,5 %**	**−7,7 %**
Hilfspersonal	**30.723**	**30.703**	**36.081**	**27.106**	**−11,8 %**	**−24,9 %**

Quelle: Eigene Berechnung auf Basis von BUAK (2026d). Führungspersonal = Vizepolier + Vorarbeiter; Fachpersonal = Facharbeiter + angelernte Facharbeiter; Hilfspersonal = Hilfsarbeiter + Lehrlinge + sonstige Hilfspersonen + Ferialarbeitskräfte.

13.3 Führungs-, Fach- und Hilfspersonal

Die Verdichtung zu drei Ebenen macht die Strukturverschiebung deutlich (Abbildung 28). Das Führungspersonal wuchs zwischen 2006 und 2024 von 13.757 auf 18.854 Personen (+37,1 %), sein Anteil von 10,6 % auf 13,7 %. Das Fachpersonal stieg von 85.119 auf 91.538 Personen (+7,5 %) bei weitgehend stabilem Anteil (65,7 % → 66,6 %). Das Hilfspersonal ging dagegen von 30.723 auf 27.106 Personen zurück (−11,8 %), sein Anteil von 23,7 % auf 19,7 %.

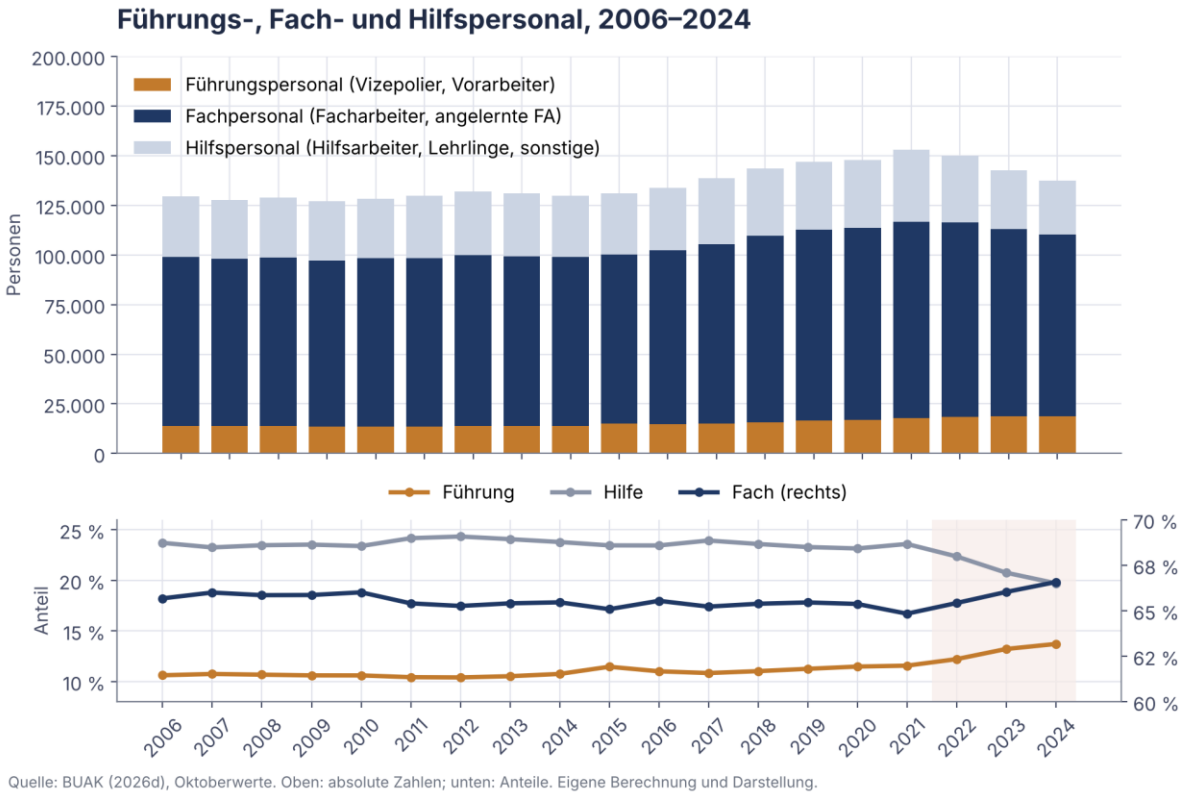


Abbildung 28: *Führungs-, Fach- und Hilfspersonal, absolute Zahlen (oben) und Anteile (unten), 2006–2024. Quelle: Eigene Berechnung und Darstellung auf Basis von BUAK (2026d).*

Zeitlich zeigt sich ein klares Muster. Bis 2021 blieb die Zusammensetzung nahezu unverändert; im Bauboom 2015–2021 wuchsen alle drei Ebenen ähnlich stark (Führung +17,9 %, Fach +16,4 %, Hilfe +17,5 %). Erst ab 2022 setzte eine kräftige Umschichtung ein. Zwischen 2021 und 2024 sank das Hilfspersonal um 8.975 Personen bzw. 24,9 % und das Fachpersonal um 7.595 Personen bzw. 7,7 %, während das Führungspersonal um 1.170 Personen bzw. 6,6 % zunahm. Der Anteil des Hilfspersonals fiel in diesen drei Jahren von 23,6 % auf 19,7 %, jener des Führungspersonals stieg von 11,6 % auf 13,7 % und jener des Fachpersonals von 64,8 % auf 66,6 %. Der Wendepunkt fällt damit zeitlich mit dem Ende des Baubooms und dem Beginn der Bauwirtschaftskrise zusammen (vgl. Kapitel 10).

13.4 Hypothesenprüfung: Verschiebung zum Fachpersonal im Abschwung

Die absoluten Zahlen erlauben eine direkte Prüfung der Hypothese, dass Betriebe im Abschwung vorrangig gering qualifiziertes Personal abbauen und qualifiziertes Personal halten. Tabelle 13 zerlegt die Beschäftigungsveränderung in den Phasen Bauboom (2015–2021) und Abschwung (2021–2024) nach Beschäftigungsgruppen und weist zusätzlich die Beschäftigungselastizität jeder Gruppe aus. Diese ergibt sich als Steigung einer Regression der jährlichen Veränderungsraten der jeweiligen Gruppe auf jene der Gesamtbeschäftigung (2007–2024). Eine Elastizität über 1 kennzeichnet Gruppen, die überproportional auf Beschäftigungsschwankungen reagieren, eine Elastizität nahe 0 Gruppen, die sich weitgehend unabhängig davon entwickeln.

Tabelle 13: *Veränderung der Beschäftigung nach Beschäftigungsgruppe in drei Phasen und Beschäftigungselastizität*

Beschäftigungsgruppe	Anteil 2021	Δ 2015–2021	Δ 2021–2024	Anteil am Rückgang 2021–2024	Elastizität 2007–2024
Vizepolier	3,8 %	+311	+601	−3,9 %	−0,2
Vorarbeiter	7,8 %	+2.376	+569	−3,7 %	0,5
Facharbeiter	40,6 %	+5.003	−4.929	32,0 %	0,7
Angelernte Facharbeiter	24,2 %	+8.950	−2.666	17,3 %	1,2
Hilfsarbeiter	18,1 %	+4.124	−7.758	50,4 %	2,1
Lehrlinge	4,9 %	+1.232	−730	4,7 %	0,9
Sonstige Hilfspersonen und Ferialarbeitskräfte	0,6 %	+22	−487	3,2 %	–
Gesamt	**100,0 %**	**+22.018**	**−15.400**	**100,0 %**	**1,0**
Führungspersonal	**11,6 %**	**+2.687**	**+1.170**	**−7,6 %**	**0,3**
Fachpersonal	**64,8 %**	**+13.953**	**−7.595**	**49,3 %**	**0,9**
Hilfspersonal	**23,6 %**	**+5.378**	**−8.975**	**58,3 %**	**1,8**

Quelle: Eigene Berechnung auf Basis von BUAK (2026d). Negative Anteile am Rückgang kennzeichnen Gruppen, die im Abschwung gewachsen sind. Elastizität = Steigung der Regression der jährlichen Veränderungsrate der Gruppe auf jene der Gesamtbeschäftigung (n = 18).

Der Befund ist eindeutig. Vom Beschäftigungsrückgang 2021 bis 2024 (−15.400 Personen) entfiel rund die Hälfte (7.758 Personen bzw. 50,4 %) auf Hilfsarbeiter, obwohl diese 2021 nur 18,1 % der Beschäftigten stellten. Weitere 32,0 % entfielen auf Facharbeiter und 17,3 % auf angelernte Facharbeiter, deren relativer Rückgang mit −7,9 % bzw. −7,2 % jedoch deutlich unter jenem der Hilfsarbeiter (−28,1 %) lag. Vizepoliere (+601) und Vorarbeiter (+569) wurden im Abschwung sogar aufgestockt.

Die Beschäftigungselastizitäten bestätigen dieses Muster. Das Hilfspersonal reagiert mit einer Elastizität von 1,8 überproportional auf Beschäftigungsschwankungen, die Hilfsarbeiter allein sogar mit 2,1. Das Fachpersonal bewegt sich mit einer Elastizität von 0,9 annähernd proportional zur Gesamtbeschäftigung, das Führungspersonal mit 0,3 nahezu konjunkturunabhängig. Bezogen auf die reale Bauleistung entwickelt sich der Hilfsarbeiteranteil prozyklisch (Korrelation mit der realen Produktionsveränderung r = 0,52; p = ,028), der Anteil des Fachpersonals dagegen antizyklisch (r = −0,49; p = ,037). In Jahren kräftiger Bauproduktion steigt der Anteil leicht ersetzbarer Hilfskräfte, in Jahren schwacher Bauproduktion jener des qualifizierten Personals.

Befund. Die Hypothese einer Verschiebung zum qualifizierten Personal im Abschwung wird durch die absoluten Zahlen bestätigt und gegenüber der früheren, auf Anteilen beruhenden Analyse präzisiert. Die Strukturverschiebung beruht nicht auf einem Aufbau an Fachkräften, sondern überwiegend auf dem überproportionalen Abbau von Hilfspersonal, verbunden mit einer konjunkturunabhängigen Ausweitung des Führungspersonals. Die Zahl der Fachkräfte selbst ist im Abschwung ebenfalls gesunken, wenn auch deutlich schwächer als die Gesamtbeschäftigung (−7,7 % gegenüber −10,1 %).

13.5 Wissenschaftliche Einordnung: Arbeitskräftehortung

Der beobachtete Zusammenhang lässt sich in das Konzept der Arbeitskräftehortung (labour hoarding) einordnen. Qualifizierte Arbeitskräfte sind ein quasi-fixer Produktionsfaktor. Betriebe tragen für sie erhebliche firmenspezifische Such-, Einstellungs- und Anlernkosten und halten dieses Personal daher auch bei sinkender Auslastung im Betrieb, um es nicht später erneut kostspielig rekrutieren zu müssen (Oi, 1962). Direkte empirische Evidenz zeigt, dass Betriebe im Abschwung Arbeitsstunden und Produktivität stärker anpassen als den qualifizierten Personalbestand (Fay & Medoff, 1985). Der leicht ersetzbare, gering qualifizierte Rand der Belegschaft trägt dagegen die konjunkturelle Anpassung.

Konsistent damit zeigt die Rezessionsforschung, dass gering qualifizierte Beschäftigte von konjunkturellen Einbrüchen überproportional betroffen sind (Hoynes et al., 2012). Auf betrieblicher Ebene entspricht dies dem cleansing-Effekt von Rezessionen, in denen unproduktivere Tätigkeiten und Einheiten abgebaut werden (Caballero & Hammour, 1994). Für migrantische Arbeitskräfte wird in der Literatur zudem ein Muster „first fired, first hired“ beschrieben (Xu, 2018). Die Herkunftsdaten (Kapitel 11) zeigen für die BUAK-Gesamtbeschäftigung allerdings einen annähernd proportionalen Rückgang aller Herkunftsgruppen zwischen 2021 und 2024. Ob der überproportionale Abbau von Hilfspersonal mit einer bestimmten Herkunftsstruktur einhergeht, lässt sich mangels einer Kreuzauswertung von Herkunft und Beschäftigungsgruppe nicht beurteilen.

Für die BUAK-Beschäftigung fügt sich der Befund in das bereits in Kapitel 10 dokumentierte Bild fortgesetzter Personalhortung. Der Beschäftigungsabbau im Baugewerbe seit 2021 (−12,8 % bis 2025) blieb deutlich hinter dem Einbruch des arbeitsintensiven Hochbaus (−31,7 %) zurück (Statistik Austria, 2026d). Über den konjunkturellen Effekt legt sich ein struktureller Trend zur Höherqualifizierung, der sich im kontinuierlichen Wachstum des Führungspersonals seit 2006 zeigt. Plausibel ist, dass dieser Trend durch den anhaltenden Fachkräftemangel, zunehmende Vorfertigung und Mechanisierung sowie die Verschiebung vom Hoch- zum kapital- und qualifikationsintensiveren Tiefbau verstärkt wird. Mit dem wachsenden Führungspersonal verändert sich zugleich die Führungsspanne. Auf eine Führungskraft entfielen 2006 rund 6,2 Fachkräfte, 2024 nur noch rund 4,9.

13.6 Methodische Einschränkungen

Die Ergebnisse sind unter mehreren Vorbehalten zu interpretieren. Erstens bilden die Beschäftigungsgruppen die kollektivvertragliche Einstufung ab, nicht notwendigerweise die formale Qualifikation; Einstufungen können auch von betrieblichen Entlohnungsstrategien beeinflusst sein. Zweitens weist die Reihe einzelne Unregelmäßigkeiten auf (Vizepoliere 2015, sonstige Hilfspersonen ab 2023), die auf Änderungen in der Erfassung hindeuten. Drittens beruhen Korrelationen und Elastizitäten auf 18 Jahresveränderungen und sind daher als indikativ zu betrachten. Viertens überlagern sich konjunkturelle und strukturelle Effekte. Der Anstieg der angelernten Facharbeiter fällt vorwiegend in die Boomphase, der Abbau der Hilfsarbeiter in den Abschwung. Fünftens handelt es sich um gleichzeitige Zusammenhänge, sodass ein strenger Kausalnachweis nicht erbracht ist. Sechstens endet die Reihe mit dem Jahr 2024, da der Datenauszug 2025 erstmals die Spengler enthält und für die

Beschäftigungsgruppen nicht bereinigt werden kann (vgl. Abschnitt 9.3). Die in früheren Fassungen bestehende Einschränkung, dass nur Anteile und keine absoluten Zahlen vorlagen, ist mit der neuen Datengrundlage hingegen entfallen.

Die Daten stützen damit die Hypothese, dass sich die Zusammensetzung der BUAK-gemeldeten Arbeitnehmer:innen zugunsten qualifizierten Personals verschiebt. Zwischen 2006 und 2024 stieg der Anteil des Führungs- und Fachpersonals von 76,3 % auf 80,3 %, wobei sich die Verschiebung klar auf die Phase nachlassender Baukonjunktur ab 2022 konzentriert. Sie beruht überwiegend auf dem überproportionalen Abbau von Hilfspersonal und einer konjunkturunabhängigen Ausweitung des Führungspersonals. Theorie und empirische Literatur zu Arbeitskräftehortung und ungleicher konjunktureller Betroffenheit nach Qualifikation (Caballero & Hammour, 1994; Fay & Medoff, 1985; Hoynes et al., 2012; Oi, 1962) liefern eine kohärente Erklärung. Der qualifizierte Kern wird als quasi-fixer Faktor gehalten, während der gering qualifizierte Rand die konjunkturelle Anpassung trägt.

14 Lehrlingsausbildung in der Bauwirtschaft (2006–2025)

14.1 Datengrundlage der Lehrlingsstatistik

Datengrundlage dieses Kapitels ist die Lehrlingsstatistik der Geschäftsstelle Bau bzw. weiterer Fachverbände der Wirtschaftskammer Österreich (WKO), vgl. Abschnitt 9.2. Für die Bauwirtschaft im engeren Sinn liegt der Gesamtbestand spartengetrennt (Gewerbe/Industrie) ab dem Jahr 2009 vor. Die Zeitreihen der Einsteiger (1. Lehrjahr) und der in Abschnitt 14.4 gebildeten Ausbildungsquote reichen bis 2006 zurück (Wirtschaftskammer Österreich, Geschäftsstelle Bau, 2025). Sämtliche Werte sind Bestandszahlen zum Stichtag, keine Stromgrößen. Die angeführten Erklärungen fußen auf der einschlägigen Literatur zur Ausbildung und zum Bauarbeitsmarkt und sind, wo nicht durch Quellen belegt, als plausible Deutungen gekennzeichnet.

Ein Ziel dieses und des folgenden Kapitels ist es, der Frage nachzugehen, inwieweit es der Bauwirtschaft im Zeitverlauf und im Vergleich zu anderen Branchen gelingt, ihre Lehrlingszahlen zu halten. Dieses Kapitel betrachtet dazu zunächst die Bauwirtschaft im engeren Sinn gefolgt von einem direkten Branchenvergleich in Kapitel 15, der auf einer abweichend abgegrenzten Lehrlingsstatistik beruht (vgl. Abschnitt 15.1).

14.2 Gesamtentwicklung: Divergenz zwischen Gewerbe und Industrie

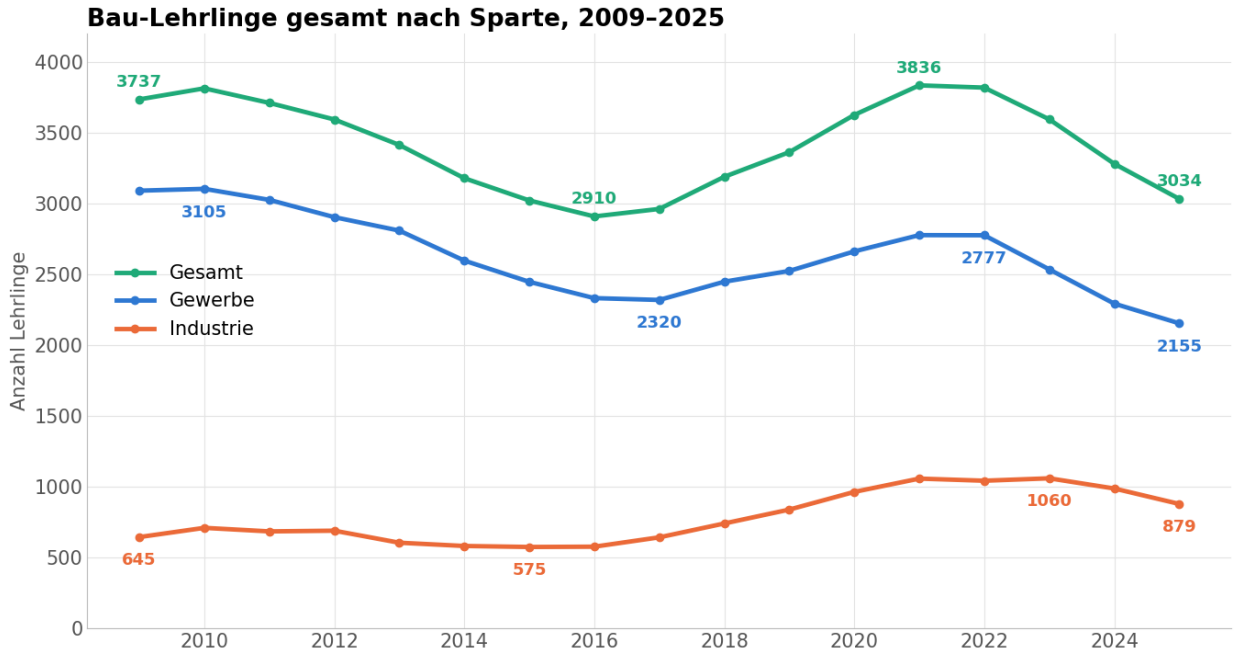


Abbildung 29: *Bestand der Bau-Lehrlinge insgesamt sowie nach Sparte Gewerbe und Industrie, 2009–2025. Quelle: Wirtschaftskammer Österreich, Geschäftsstelle Bau (2025).*

Der Gesamtbestand an Baulehrlingen zeichnet über den Beobachtungszeitraum ein ausgeprägtes wellenförmiges Muster. Von 3.815 Lehrlingen im Jahr 2010 sinkt er bis 2016 auf einen Tiefstand von 2.910 (−23,7 %), erholt sich im Zuge des Baubooms bis 2021 wieder auf 3.836, erreicht hier nahezu exakt das Ausgangsniveau und fällt anschließend bis 2025 erneut auf 3.034 (−20,9 % gegenüber 2021). Diese beiden Abschwünge korrespondieren eng mit dem Verlauf der realen Bauproduktion, dem Nachlauf der Finanz- und Wirtschaftskrise (2007/08), sowie der Konsolidierung bis 2015 einerseits (vgl. Abschnitt 10.2.1) und der jüngsten Bauwirtschaftskrise ab 2023 andererseits (vgl. Abschnitt 10.2.4; AMS, 2024; WKO, 2024).

Entscheidend ist jedoch, dass sich hinter der aggregierten Kurve zwei gegenläufige Entwicklungen verbergen. Das Gewerbe, mit rund vier Fünfteln zu Beginn die klar dominierende Sparte, ist strukturell rückläufig. Von 3.105 Lehrlingen (2010) sinkt der Bestand auf 2.155 (2025), ein Minus von 30,6 %. Selbst in der Erholungsphase 2018–2022 erreichte das Gewerbe mit maximal 2.778 Lehrlingen (2021) nicht mehr sein früheres Niveau, und der Wert von 2025 markiert den Tiefststand der gesamten Reihe. Die Industrie verläuft demgegenüber gegenläufig und weitaus dynamischer. Von einem Tief von 575 Lehrlingen (2015) steigt der Bestand bis 2023 auf 1.060 (+84,3 %) und liegt 2025 mit 879 noch immer um gut ein Drittel über dem Ausgangswert von 2009 (645).

Aus dieser Divergenz folgt eine deutliche Verschiebung des Spartengefüges. Der Anteil der Industrie an allen Baulehrlingen wächst von 17,3 % (2009) auf 29,0 % (2025), während der Gewerbeanteil spiegelbildlich von 82,7 % auf 71,0 % zurückgeht. Der Rückgang der Baulehrlinge ist somit primär ein

Rückgang der Lehre im Gewerbe. Als plausible Erklärungen kommen die größere Ausbildungskapazität und -stabilität industrieller Großbetriebe, deren strukturierte Lehrwerkstätten und Employer-Branding sowie die höhere Konjunktur- und Krisenresistenz größerer Einheiten in Betracht, während kleinteilig strukturierte Gewerbebetriebe in Abschwungphasen ihre Ausbildungsleistung rascher zurücknehmen (vgl. Dornmayr, 2025).

Tabelle 14: *Bau-Lehrlinge insgesamt und nach Sparte sowie Industrie-Anteil, 2009–2025*

Jahr	Gewerbe	Industrie	Gesamt	Anteil Ind.
2009	3.092	645	3.737	17,3 %
2010	3.105	710	3.815	18,6 %
2011	3.027	685	3.712	18,5 %
2012	2.905	690	3.595	19,2 %
2013	2.810	605	3.415	17,7 %
2014	2.598	582	3.180	18,3 %
2015	2.448	575	3.023	19,0 %
2016	2.333	577	2.910	19,8 %
2017	2.320	643	2.963	21,7 %
2018	2.449	741	3.190	23,2 %
2019	2.525	839	3.364	24,9 %
2020	2.663	964	3.627	26,6 %
2021	2.778	1.058	3.836	27,6 %
2022	2.777	1.043	3.820	27,3 %
2023	2.536	1.060	3.596	29,5 %
2024	2.294	988	3.282	30,1 %
2025	2.155	879	3.034	29,0 %

Quelle: Wirtschaftskammer Österreich, Geschäftsstelle Bau (2025). Anteil Ind. = Industrie / Gesamt.

14.3 Die Einsteiger: Lehrlinge im ersten Lehrjahr

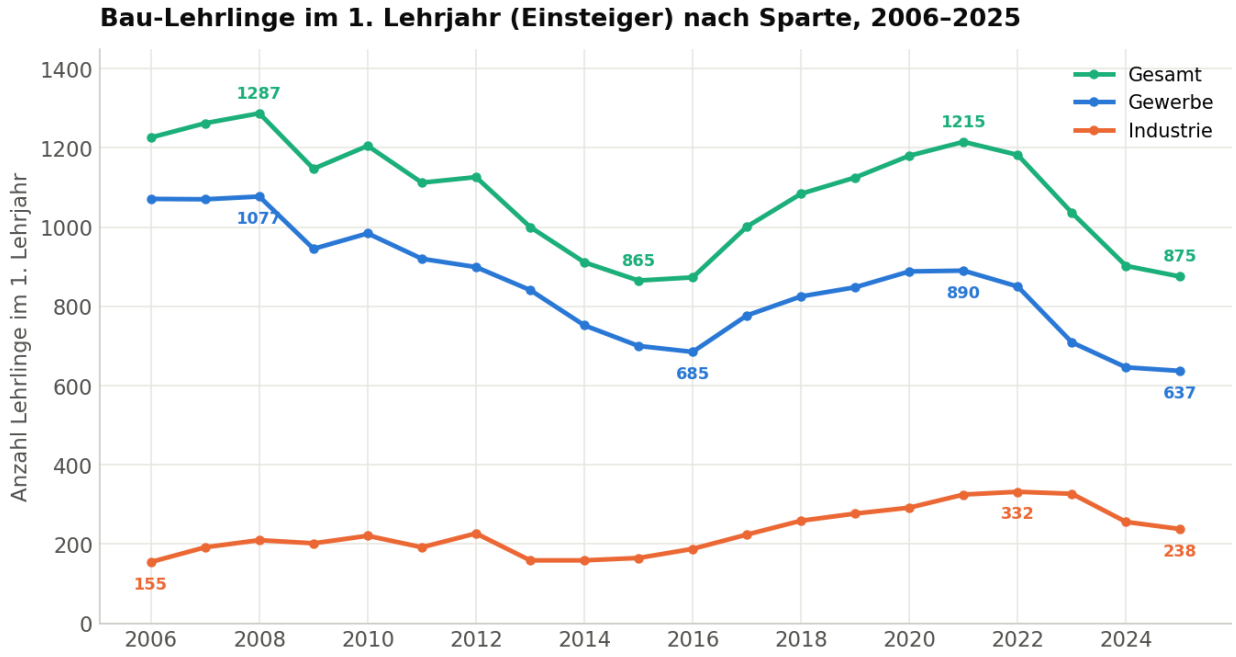


Abbildung 30: *Bau-Lehrlinge im 1. Lehrjahr (Einsteiger) insgesamt und nach Sparte, 2006–2025. Quelle: Wirtschaftskammer Österreich, Geschäftsstelle Bau (2025).*

Die Zahl der Lehranfänger im 1. Lehrjahr ist der aussagekräftigste Frühindikator der Ausbildungsentwicklung, weil sie unmittelbar auf das Rekrutierungs- und Ausbildungsverhalten eines Jahres reagiert, während sich der Gesamtbestand als Summe von rund drei bis vier Lehrjahrgängen nur verzögert und geglättet verändert. Entsprechend läuft die Einsteigerkurve der Bestandskurve zeitlich voraus. Von 1.287 Einsteigern (2008) bricht sie bis 2015 auf 865 ein (−32,8 %), erholt sich bis 2021 auf 1.215 und fällt danach binnen vier Jahren wieder auf 875 (2025). Womit die Einsteigerzahl 2025 praktisch wieder das Krisenniveau von 2015 erreicht hat. Der jüngste Einbruch der Einsteiger (2021–2025; −28,0 %) kündigt den weiteren Rückgang des Gesamtbestandes bereits an.

Auch hier tragen die Sparten ungleich bei. Im Gewerbe halbiert sich die Einsteigerzahl nahezu. von 1.077 (2008) auf 637 (2025), ein Minus von 40,9 % und zugleich der niedrigste Wert der gesamten Reihe. Die Industrie fängt einen Teil des Rückgangs auf. Ihre Einsteigerzahl steigt von 155 (2006) über einen Höchststand von 332 (2022) und liegt 2025 mit 238 noch um gut die Hälfte über dem Ausgangswert. Die Industrie kann den Einbruch im Gewerbe volumenmäßig jedoch nicht kompensieren.

14.3.1 Erklärungsansätze zum Rückgang der Einsteigerzahlen

Warum sinkt die Zahl der Bau-Einsteiger so deutlich? Die Literatur legt ein Bündel einander verstärkender Ursachen nahe, das über die reine Baukonjunktur hinausreicht.

Demografie. Die für die Lehre relevanten Altersjahrgänge sind langfristig durch die niedrige Geburtenrate rückläufig (Gesamtfruchtbarkeitsrate 1,30 im Jahr 2025; Statistik Austria, 2026e).

Allerdings steigt die Zahl der 15-Jährigen laut Hauptszenario der Bevölkerungsprognose 2025 bis 2032 noch um rund 11 %, ehe sie zurückgeht (Statistik Austria, 2025c). Der Einsteigerrückgang der Jahre 2013–2016 und 2023–2025 kann daher nicht allein demografisch erklärt werden, sondern fällt teils sogar in Phasen wachsender Jahrgänge. Die Demografie wirkt somit eher als langfristiger Dämpfer denn als unmittelbarer Auslöser.

Bildungsexpansion und Akademisierung. Der stärkste strukturelle Zug ist die Verschiebung der Bildungswahl hin zu höheren und allgemeinbildenden Schulen. Der Anteil der klassischen Lehre-Zubringer (Polytechnische Schule) in der 9. Schulstufe sank von 20,5 % auf 15,9 %, während die maturaführenden Schulen (BHS, AHS) deutlich zulegten. Die Lehranfängerquote erreichte 2024 mit 36,7 % einen historischen Tiefstand (Dornmayr, 2025). Bei insgesamt schrumpfendem Lehrlings-Pool konkurrieren zudem alle Branchen um weniger Jugendliche, sodass körperlich fordernde Berufe strukturell benachteiligt sind.

Konjunktur und Ausbildungsbereitschaft der Betriebe. Die Einsteigerzahl folgt der Baukonjunktur mit kurzer Verzögerung. In Abschwüngen reduzieren Betriebe, insbesondere kleinere Gewerbebetriebe, zuerst die kostenintensive Erstausbildung. Die Bauwirtschaftskrise ab 2023 mit Auftrags- und Beschäftigungsrückgang (BUAK-Gesamtbeschäftigung 2021–2024 −10,1 %, Baugewerbe 2021–2025 −12,8 %; vgl. Kapitel 10) schlägt sich unmittelbar in den sinkenden Einsteigerzahlen nieder (AMS, 2024; WKO, 2024). Hinzu tritt ein langfristiger Rückgang der Zahl ausbildender Betriebe.

Attraktivität und Image des Bauberufs. Bauberufe gelten als körperlich belastend, witterungsabhängig und saisonal. Gemeinsam mit dem generellen Imageproblem der Lehre erschwert dies die Nachwuchsgewinnung. Der Fach- und Nachwuchskräftemangel am Bau ist kein österreichisches Sondermuster, sondern ein europaweit dokumentiertes Strukturproblem (Cedefop, 2023; FIEC, 2023). Die zugleich sehr niedrige Stellenandrangquote in Bauberufen, rund 0,2 bis 0,3 offene Lehrstellen je Suchendem bei Dachdeckern und Zimmerern, verweist auf einen strukturellen Nachfrageüberhang der Betriebe (Dornmayr, 2025).

Tabelle 15: *Bau-Lehrlinge im 1. Lehrjahr insgesamt und nach Sparte, 2006–2025*

Jahr	Gewerbe	Industrie	Gesamt
2006	1.071	155	1.226
2007	1.070	192	1.262
2008	1.077	210	1.287
2009	945	202	1.147
2010	984	221	1.205
2011	920	192	1.112
2012	899	227	1.126
2013	841	159	1.000
2014	752	159	911
2015	700	165	865

Jahr	Gewerbe	Industrie	Gesamt
2016	685	188	873
2017	777	224	1.001
2018	825	259	1.084
2019	848	277	1.125
2020	888	292	1.180
2021	890	325	1.215
2022	850	332	1.182
2023	709	327	1.036
2024	646	256	902
2025	637	238	875

Quelle: Wirtschaftskammer Österreich, Geschäftsstelle Bau (2025).

14.4 Ausbildungsquote: Anteil der Lehrlinge an den Bauarbeitern

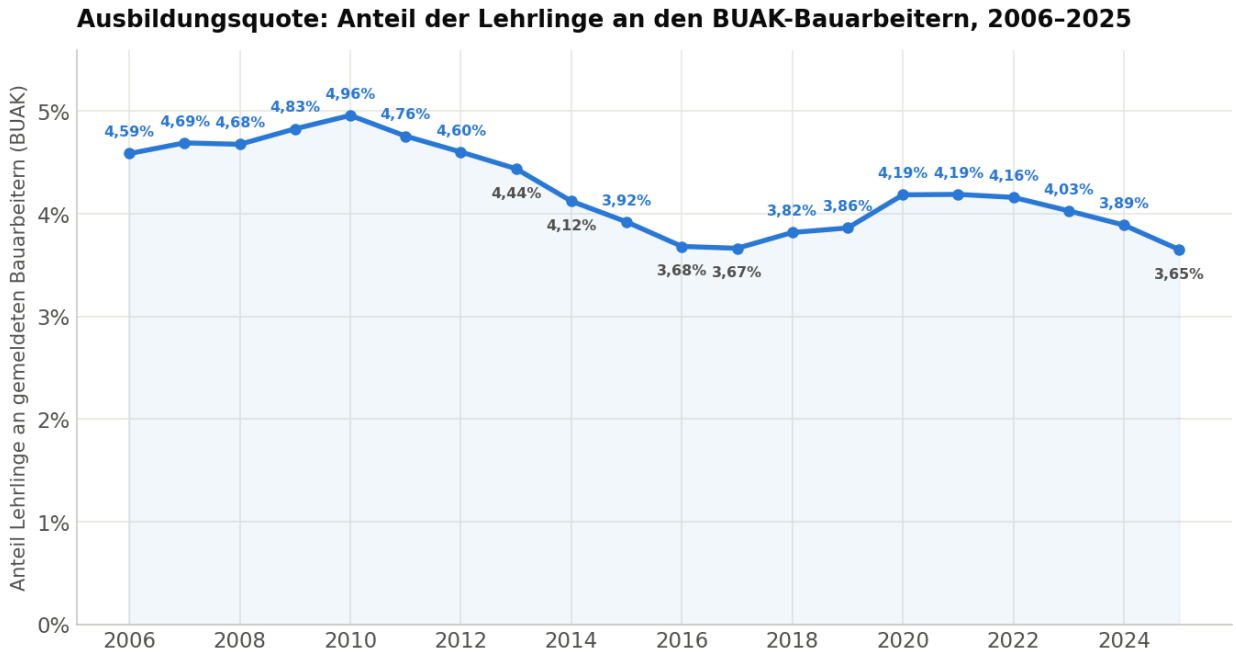


Abbildung 31: *Anteil der Lehrlinge an den bei der BUAK gemeldeten Bauarbeitern (Gewerbe und Industrie), 2006–2025. Quelle: Wirtschaftskammer Österreich, Geschäftsstelle Bau (2025); BUAK (2025).*

Die dritte Kennzahl setzt den Lehrlingsbestand ins Verhältnis zur gemeldeten Bauarbeiterschaft und misst damit die Ausbildungs- bzw. Nachwuchsquote der Branche. Sie bewegt sich im gesamten Zeitraum in einem engen Band zwischen 3,65 % und 4,96 %. Nach einem Höchststand von 4,96 % (2010) fällt sie bis 2017 auf 3,67 %, erholt sich mit dem Bauboom bis 2020/21 auf rund 4,19 % und sinkt danach bis 2025 auf 3,65 %, den niedrigsten Wert der Reihe. Da es sich um einen Quotienten handelt, ist der Verlauf gemeinsam aus Zähler und Nenner zu lesen. Der jüngste Tiefstand entsteht, weil die

Lehrlingszahl seit 2021 rascher fällt als die, durch Personalhortung noch relativ hoch gehaltene, Bauarbeiterschaft (Beschäftigungsspitze 91.806 im Jahr 2022; vgl. Abschnitt 10.3; AMS, 2024).

Rechnerisch bedeutet eine Quote von rund 3,7 %, dass auf etwa 27 gemeldete Bauarbeiter nur ein Lehrling entfällt. Bei einer Berufsverweildauer von mehreren Jahrzehnten und einer alternden Belegschaft (vgl. Kapitel 12) liegt dieser Wert nahe oder unter jener Schwelle, die zur bloßen Reproduktion des Facharbeiterbestandes erforderlich wäre. Die Quote fungiert damit als Frühwarnindikator für einen künftigen Facharbeitermangel. In welchem Ausmaß die Lehrlingsausbildung die altersbedingten Abgänge tatsächlich ersetzt, quantifiziert Abschnitt 14.5 anhand der Ersatzrelation.

14.4.1 Bedeutung der Kennzahl für das Branchenmonitoring

Die Aufnahme dieser Verhältniszahl in die Statistik der Geschäftsstelle Bau ist branchenpolitisch gut begründet. Erstens normiert die Quote die Lehrlingszahl um die Größe der Branche. Ob der Bestand steigt oder fällt, sagt für sich genommen wenig aus, solange nicht klar ist, wie er sich zur Beschäftigung insgesamt verhält. Die Quote trennt den reinen Konjunktureffekt (mehr Beschäftigung ⇒ mehr Lehrlinge) vom eigentlichen Ausbildungsengagement der Branche und macht Jahre und Sparten vergleichbar.

Zweitens ist die Kennzahl ein Maß für den „Selbstversorgungsgrad“ der Branche mit eigenem Nachwuchs, also für die Fähigkeit, den durch Pensionierungen und Abwanderung ausscheidenden Facharbeiterbestand aus eigener Ausbildung zu ersetzen. Vor dem Hintergrund einer alternden Belegschaft und eines hohen Anteils ausländischer, konjunktursensibler Arbeitskräfte ist die Reproduktion der Fachkräfte die zentrale strategische Frage der Branche (Dornmayr, 2025; Cedefop, 2023). Sinkt die Quote dauerhaft, verschärft sich der strukturelle Fachkräftemangel mit zeitlicher Verzögerung, ein Zusammenhang, der theoretisch an das Konzept der Arbeit als quasi fixem Faktor anschließt (vgl. Abschnitt 13.4; Oi, 1962).

Drittens liegt die Kennzahl im unmittelbaren Datenzugriff der Geschäftsstelle Bau bzw. der BUAK. Da die BUAK sowohl die Bauarbeiter als auch die Lehrlinge des Bauhauptgewerbes erfasst, lassen sich Zähler und Nenner konsistent aus einer Quelle bilden. Die Quote ist damit ein niederschwellig verfügbares, steuerungsrelevantes Monitoringinstrument für die Fachkräftesicherung.

Tabelle 16: *Gemeldete Bauarbeiter (BUAK), Lehrlingszahl und Ausbildungsquote, 2006–2025*

Jahr	Bauarbeiter (BUAK)	Lehrlinge	Anteil
2006	78.820	3.616	4,59 %
2007	79.669	3.738	4,69 %
2008	81.102	3.794	4,68 %
2009	77.391	3.737	4,83 %
2010	76.917	3.815	4,96 %
2011	78.019	3.712	4,76 %
2012	78.099	3.595	4,60 %

Jahr	Bauarbeiter (BUAK)	Lehrlinge	Anteil
2013	76.916	3.415	4,44 %
2014	77.117	3.180	4,12 %
2015	77.071	3.023	3,92 %
2016	79.022	2.910	3,68 %
2017	80.847	2.963	3,67 %
2018	83.523	3.190	3,82 %
2019	87.090	3.364	3,86 %
2020	86.643	3.627	4,19 %
2021	91.551	3.836	4,19 %
2022	91.806	3.820	4,16 %
2023	89.231	3.596	4,03 %
2024	84.347	3.282	3,89 %
2025	83.086	3.034	3,65 %

Quelle: Wirtschaftskammer Österreich, Geschäftsstelle Bau (2025); BUAK (2025). Anteil = Lehrlinge / Bauarbeiter.

Zusammenfassend zeigt die Lehrlingsstatistik der Bauwirtschaft drei zentrale Befunde. Erstens verläuft die Gesamtentwicklung in zwei Abschwungwellen (bis 2016 und ab 2021), wobei sich hinter dem Aggregat eine strukturelle Divergenz zwischen schrumpfender Gewerbe- und wachsender Industrielehre verbirgt. Zweitens laufen die Einsteigerzahlen als Frühindikator voran und sind 2025 wieder auf das Krisenniveau von 2015 zurückgefallen. Ursächlich sind neben der Baukonjunktur vor allem die Bildungsexpansion und die nachlassende Attraktivität des Bauberufs. Drittens ist die Ausbildungsquote mit 3,65 % (2025) auf einen historischen Tiefstand gesunken und signalisiert als Reproduktionsmaß eine Verschärfung des strukturellen Fachkräftemangels in der Branche.

14.5 Ersatzrelation: Altersbedingte Abgänge und Lehrlingsnachwuchs

14.5.1 Fragestellung und methodische Grundlagen

Eine zentrale Frage für die Beurteilung des quantitativen Mismatch ist, in welchem Ausmaß die Branche die altersbedingten Abgänge ihrer Beschäftigten durch eigenen Nachwuchs ersetzen kann. In der arbeitsmarktökonomischen Prognoseliteratur wird dieser Bedarf als Ersatzbedarf (replacement demand) bezeichnet und vom Erweiterungsbedarf, der aus Beschäftigungswachstum resultiert, unterschieden (Kriechel & Sauermann, 2010; Willems & de Grip, 1993). Abschnitt 12.5.3 hat den altersbedingten Ersatzbedarf aus der Besetzung der Altersjahrgänge grob abgeschätzt. Der vorliegende Abschnitt präzisiert diese Abschätzung, indem er die altersbedingten Nettoabgänge der Jahre 2006/07–2023/24 jahrgangsgenau berechnet und sie für 2015/16–2023/24 den Lehrlingszahlen in BUAK-relevanten Lehrberufen mit Baubezug gegenüberstellt. Betrachtet wird ausschließlich der Ersatz durch inländische Lehrausbildung; andere Zugangswege, insbesondere Zuwanderung, Quereinstieg aus anderen Branchen und Wiedereintritt, werden nicht modelliert, sind für die Interpretation jedoch wesentlich (vgl. Kapitel 11).

Die institutionellen Austrittsschwellen wurden in Abschnitt 12.5.2 dargestellt: Überbrückungsgeld ab dem vollendeten 58. Lebensjahr für höchstens 18 Monate bis zum Antritt einer Alters-, Korridor- oder Schwerarbeitspension (USP, 2026), Schwerarbeitspension ab 60 Jahren (oesterreich.gv.at, 2026b) sowie Korridorpension ab 62 Jahren mit schrittweiser Anhebung auf 63 Jahre (oesterreich.gv.at, 2026a). Ergänzend ist festzuhalten, dass das Überbrückungsgeld seit 2015 als Leistung erbracht wird; die zu seiner Finanzierung erforderlichen Zuschläge wurden ab 2014 eingehoben (Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz [BMASK], 2017). Altersbedingte Abgänge sind in der Bauwirtschaft daher bereits ab dem 58. Lebensjahr in nennenswertem Umfang zu erwarten.

Ein standardisierter Koeffizient, der Lehrlingszahlen und Pensionsabgänge in der Bauwirtschaft unmittelbar verknüpft, wurde in der durchgeführten Literaturrecherche nicht aufgefunden. Methodisch etabliert ist hingegen die Schätzung des Ersatzbedarfs nach der Kohorten-Komponenten-Methode, die auch dem europäischen Qualifikationsprognosemodell von Cedefop zugrunde liegt (Kriechel & Sauermann, 2010; Willems & de Grip, 1993). Dabei wird die Beschäftigung einer Geburtskohorte über die Zeit verfolgt; die Veränderung zwischen zwei Beobachtungszeitpunkten entspricht dem Nettostrom (Zugänge minus Abgänge) dieser Kohorte. Das Verfahren erfasst Nettoströme und nicht die Bruttofluktuation, und es erlaubt keine Zuordnung des Abgangsgrundes (Kriechel & Sauermann, 2010).

Formal wird für jede Altersstufe a und jedes Jahr t der Nettoabgang als $A(a, t) = N(a, t) − N(a+1, t+1)$ berechnet, wobei N die Zahl der im Oktober des jeweiligen Jahres bei der BUAK gemeldeten Arbeitnehmer:innen im Alter a bezeichnet. Für die offene Randklasse „über 65“ gilt $A = N(65, t) + N(\text{über } 65, t) − N(\text{über } 65, t+1)$. Die Abgänge werden drei Altersbereichen zugeordnet: 51–57 Jahre (vor Erreichen des Anspruchsalters für das Überbrückungsgeld), 58–60 Jahre (Überbrückungsgeld; Schwerarbeitspension ab 60) sowie 61 Jahre und älter (Korridor- und Regelpension). Positive Werte bezeichnen einen Nettoabgang, negative einen Nettozugang. Für die Gegenüberstellung mit dem Nachwuchs werden drei Indikatoren gebildet:

(1) Lehrlinge im 1. Lehrjahr als Bruttoeintritt in die Ausbildung.

(2) Die geschätzte Abschlusskohorte, d. h. Lehrlinge im letzten Lehrjahr. Da die Datengrundlage drei- und vierjährige Lehrberufe nicht trennt, wird sie als $L3(t) − L4(t+1) + L4(t)$ approximiert: Lehrlinge im 3. Lehrjahr abzüglich jener, die im Folgejahr in das 4. Lehrjahr übertreten, zuzüglich der Lehrlinge im 4. Lehrjahr.

(3) Die geschätzte Abschlusskohorte, multipliziert mit einer LAP-Erfolgsquote von 89 %. Dieser Wert entspricht gerundet den Erfolgsquoten der Lehrberufe Maurer:in (88,9 %), Zimmerei (88,7 %), Hochbau (90,0 %) und Tiefbau (89,3 %) für die Abgangsjahre 2022–2024 (WKO, o. J.).

Die Ersatzrelation ist definiert als Indikator (3) dividiert durch den Nettoabgang ab 58 Jahren. Ergänzend wird die rechnerisch notwendige Verbleibsquote ausgewiesen, d. h. jener Anteil der erfolgreichen Lehrabsolvent:innen, der dauerhaft in der Branche verbleiben müsste, damit der Nettoabgang ab 58 Jahren vollständig ersetzt wird. Eine empirische Verbleibsquote von Lehrabsolvent:innen in BUAG-pflichtigen Beschäftigungsverhältnissen liegt nach der durchgeführten Recherche nicht veröffentlicht

vor; das Bildungsbezogene Erwerbskarrierenmonitoring weist für Lehrabsolvent:innen keine Gliederung nach Wirtschaftsabschnitten aus (Statistik Austria, 2023b). Der tatsächliche Branchenverbleib wird deshalb in Abschnitt 14.5.5 als Szenario behandelt.

14.5.2 Datenbasis und Abgrenzung

Altersdaten: Grundlage sind die BUAK-Einzelaltersjahrgänge 51 bis 65 sowie „über 65“, jeweils Oktober, aller BUAG-pflichtigen Arbeitnehmer:innen (BUAK, 2026c). Wie in Kapitel 12 bleibt das Jahr 2025 unberücksichtigt, da im BUAK-Datenauszug 2025 erstmals die Gruppe der Spengler enthalten ist (vgl. Abschnitt 9.3); dieser Abgrenzungswechsel würde im Übergang 2024/25 als Nettozugang erscheinen. Die Altersreihe umfasst daher die Jahre 2006–2024, der letzte auswertbare Übergang ist 2023/24. Der Bestand ab 51 Jahren stieg in diesem Zeitraum von 20.654 auf 33.983, jener ab 58 Jahren von 3.671 auf 10.509 Personen.

Lehrlingsdaten: Herangezogen wird die Lehrlingsstatistik der WKO (Tabelle B.2), Stichtag 31.12., 2015–2025, Sparten Gewerbe und Handwerk sowie Industrie, eingeschränkt auf BUAK-relevante Lehrberufe mit Baubezug (WKO, 2026b). Im Jahr 2025 waren dies 6.270 Lehrlinge, davon 1.837 im 1. Lehrjahr. Diese Abgrenzung ist weiter als jene der Lehrlingsstatistik der Geschäftsstelle Bau, die den Abschnitten 14.1 bis 14.4 zugrunde liegt (3.034 Lehrlinge 2025; Wirtschaftskammer Österreich, Geschäftsstelle Bau, 2025); beide Reihen sind daher nicht unmittelbar vergleichbar. Zeitlich wird der Nettoabgang zwischen Oktober t und Oktober t+1 dem Lehrlingsbestand zum 31.12. des Jahres t gegenübergestellt.

14.5.3 Altersbedingte Nettoabgänge 2006/07–2023/24

Tabelle 17 und Abbildung 32 zeigen die Nettoabgänge nach Altersbereichen. Im Mittel der Jahre 2006/07–2014/15 verließen netto 2.469 Personen pro Jahr die Kohorten ab 51 Jahren, im Mittel 2015/16–2023/24 waren es 2.869 (+16,2 %). Wesentlicher als das Niveau ist die Verschiebung der Altersstruktur der Abgänge: Die Nettoabgänge im Alter von 51 bis 57 Jahren sanken von durchschnittlich 1.081 auf 516 Personen pro Jahr, während jene ab 58 Jahren von 1.388 auf 2.353 Personen pro Jahr stiegen (+69,5 %). Im Teilzeitraum 2020/21–2023/24 betrug der Nettoabgang ab 58 Jahren durchschnittlich 2.765 Personen pro Jahr, mit einem Höchstwert von 3.104 Personen im Übergang 2022/23.

Tabelle 17: *Durchschnittlicher jährlicher Nettoabgang der BUAK-Kohorten ab 51 Jahren nach Altersbereich, 2006/07–2023/24*

Zeitraum	51–57 J.	58–60 J.	61+ J.	ab 58 J.	gesamt ab 51 J.
2006/07–2014/15	1.081	980	408	1.388	2.469
2015/16–2023/24	516	1.621	733	2.353	2.869
2015/16–2019/20	345	1.429	596	2.024	2.369
2020/21–2023/24	729	1.861	904	2.765	3.494

Anmerkung. Nettoabgang = N(a, t) − N(a+1, t+1), Stichtag jeweils Oktober; Abweichungen in den Summen durch Rundung der Mittelwerte. Quelle: BUAK (2026c); eigene Berechnung.

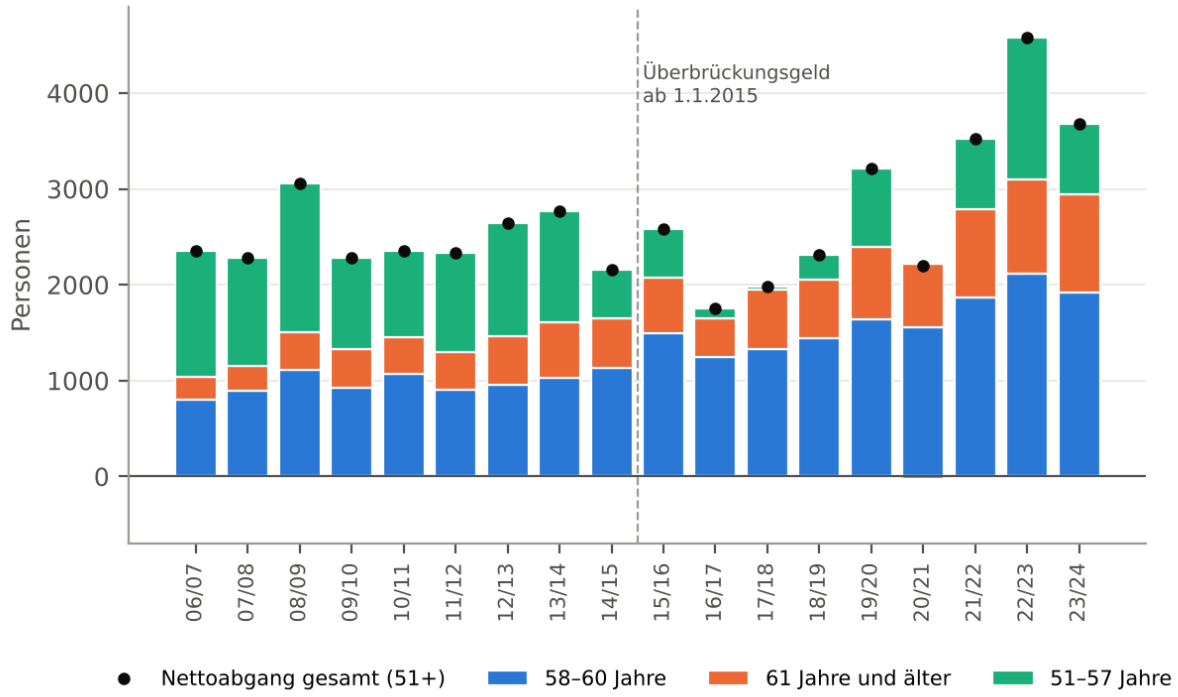


Abbildung 32: *Jährlicher Nettoabgang der BUAK-Kohorten ab 51 Jahren nach Altersbereich, 2006/07–2023/24. Negative Werte bezeichnen einen Nettozugang. Quelle: Eigene Berechnung und Darstellung auf Basis von BUAK (2026c).*

Die altersspezifischen Verbleibsquoten V(a) = N(a+1, t+1) / N(a, t) präzisieren die in Abbildung 26 dargestellten Periodenwerte (Tabelle 18). Die Verbleibsquote im Übergang von 57 auf 58 Jahre stieg von durchschnittlich 0,853 (2006/07–2014/15) auf 0,947 (2015/16–2023/24), jene im Übergang von 58 auf 59 Jahre sank von 0,827 auf 0,747. Beschäftigte verbleiben demnach häufiger bis zum Erreichen des Anspruchsalters für das Überbrückungsgeld in der Branche und scheiden im darauffolgenden Jahr verstärkt aus; der Strukturbruch tritt bereits im ersten Übergang nach Einführung der Leistung auf (2015/16: 0,731). In den Übergängen 60/61 und 61/62 stiegen die Verbleibsquoten hingegen deutlich (von 0,627 auf 0,717 bzw. von 0,566 auf 0,714). Ein kausaler Nachweis ist mit Aggregatdaten nicht möglich; die zeitliche Koinzidenz mit der Einführung des Überbrückungsgeldes und mit der Einschränkung vorzeitiger Pensionsformen ist jedoch deutlich.

Tabelle 18: *Durchschnittliche altersspezifische Verbleibsquoten der BUAK-Kohorten, 57 bis 62 Jahre, 2006/07–2023/24*

Übergang (Alter)	57→58	58→59	59→60	60→61	61→62
2006/07–2014/15	0,853	0,827	0,691	0,627	0,566
2015/16–2023/24	0,947	0,747	0,698	0,717	0,714

Anmerkung. V(a) = N(a+1, t+1) / N(a, t); ungewichtete Mittelwerte der Jahresquoten. Quelle: BUAK (2026c); eigene Berechnung.

Bemerkenswert ist ferner, dass im Altersbereich 51–57 im Übergang 2020/21 ein geringfügiger Nettozugang (27 Personen) auftrat. Der stark erhöhte Nettoabgang 2022/23 (1.472 Personen im Alter

von 51 bis 57 Jahren) fällt zeitlich mit dem Beginn der Bauwirtschaftskrise zusammen (vgl. Abschnitt 10.3.4). Über die Zahl der Bezieher:innen des Überbrückungsgeldes liegen keine veröffentlichten Jahreswerte vor; der Rechnungsabschluss der BUAK weist lediglich die Leistungsaufwendungen aus, die von 141,7 Mio. EUR (2024) auf 152,2 Mio. EUR (2025) stiegen (BUAK, 2026e).

14.5.4 Ersatzrelation zum Lehrlingsnachwuchs 2015/16–2023/24

Tabelle 19 und Abbildung 33 stellen den Nettoabgang ab 58 Jahren den drei Nachwuchsindikatoren gegenüber. Über die neun Übergangsjahre stehen 21.180 Nettoabgängen ab 58 Jahren 18.315 Lehrlinge im letzten Lehrjahr bzw. rund 16.300 erwartbare positive Lehrabschlüsse gegenüber. Die Ersatzrelation beträgt im Gesamtzeitraum 0,77: Selbst wenn alle erfolgreichen Absolvent:innen dauerhaft in der Branche verblieben, würden rund 77 % der Nettoabgänge ab 58 Jahren ersetzt. Bezogen auf sämtliche Nettoabgänge ab 51 Jahren (25.820 Personen) beträgt die Relation 0,63.

Im Zeitverlauf verschlechterte sich die Relation deutlich. Für 2015/16–2020/21 liegt sie kumuliert bei 0,85, für 2021/22–2023/24 bei 0,66. Die rechnerisch notwendige Verbleibsquote lag nur im Übergang 2016/17 unter 100 % (94 %); seit 2017/18 übersteigt sie in jedem Jahr 100 % und erreichte 2022/23 einen Wert von 158 %. Werte über 100 % bedeuten, dass ein vollständiger Ersatz der Altersabgänge allein aus der Lehrlingsausbildung rechnerisch ausgeschlossen ist. Die Verschlechterung ist auf beide Komponenten zurückzuführen: Die Nettoabgänge ab 58 Jahren stiegen, während die Lehrlinge im 1. Lehrjahr von 2.369 (2021) auf 1.824 (2024) bzw. 1.837 (2025) zurückgingen.

Tabelle 19: *Nettoabgang ab 58 Jahren und Lehrlingsnachwuchs in BUAK-relevanten Lehrberufen mit Baubezug, 2015/16–2023/24*

Übergang	Netto-abgang ab 58	Netto-abgang ab 51	Lehrlinge 1. Lj.	Abschluss-kohorte (gesch.)	davon LAP positiv (89 %)	Ersatz-relation	notw. Verbleibs-quote
2015/16	2.077	2.585	1.843	2.065	1.838	0,88	113 %
2016/17	1.654	1.756	1.857	1.968	1.752	1,06	94 %
2017/18	1.946	1.979	1.969	1.848	1.645	0,85	118 %
2018/19	2.052	2.317	2.127	1.864	1.659	0,81	124 %
2019/20	2.392	3.208	2.124	2.026	1.803	0,75	133 %
2020/21	2.222	2.195	2.205	1.966	1.750	0,79	127 %
2021/22	2.786	3.521	2.369	2.170	1.931	0,69	144 %
2022/23	3.104	4.576	2.211	2.207	1.964	0,63	158 %
2023/24	2.947	3.683	1.991	2.201	1.959	0,66	150 %
Summe	**21.180**	**25.820**	**18.696**	**18.315**	**16.300**	**0,77**	**130 %**

Anmerkung. Lehrlinge zum Stichtag 31.12. des ersten Jahres des Übergangs; Abschlusskohorte = L3(t) − L4(t+1) + L4(t); Ersatzrelation = positive Abschlüsse / Nettoabgang ab 58; notwendige Verbleibsquote = Nettoabgang ab 58 / positive Abschlüsse. Quelle: BUAK (2026c); WKO (2026b); WKO (o. J.); eigene Berechnung.

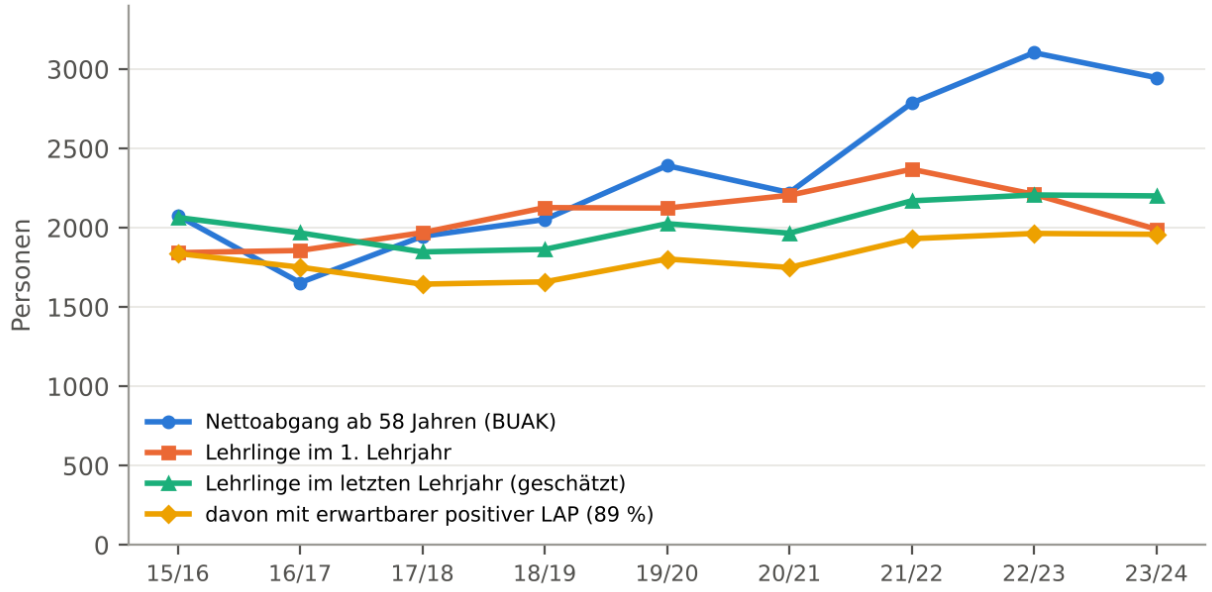


Abbildung 33: *Nettoabgang ab 58 Jahren und Lehrlingsindikatoren, 2015/16–2023/24. Quelle: Eigene Berechnung und Darstellung auf Basis von BUAK (2026c), WKO (2026b) und WKO (o. J.).*

14.5.5 Szenario: Verbleib von 75 % der Lehrabsolvent:innen nach zehn Jahren

Die Ersatzrelation des Abschnitts 14.5.4 unterstellt, dass alle erfolgreichen Lehrabsolvent:innen dauerhaft in der Branche verbleiben, und stellt damit eine Obergrenze dar. Um den Branchenverbleib realistischer abzubilden, wird ergänzend ein Szenario gerechnet, in dem zehn Jahre nach der Lehrabschlussprüfung noch rund 75 % der ausgebildeten Lehrlinge in BUAG-pflichtigen Branchen beschäftigt sind. Diese Verbleibsquote ist eine Szenarioannahme des Verfassers; eine empirisch veröffentlichte Quote für die Bauwirtschaft liegt nach der durchgeführten Recherche nicht vor (vgl. Statistik Austria, 2023b). Der wirksame Nachwuchs je Jahrgang ergibt sich als Abschlusskohorte × LAP-Erfolgsquote (89 %) × Verbleibsquote (75 %), d. h. als rund 66,8 % der Lehrlinge im letzten Lehrjahr.

Unter dieser Annahme stehen den 21.180 Nettoabgängen ab 58 Jahren im Zeitraum 2015/16–2023/24 rund 12.230 dauerhaft in der Branche verbleibende Fachkräfte aus der Lehre gegenüber (Tabelle 20). Die Ersatzrelation sinkt damit von 0,77 auf 0,58; für 2015/16–2020/21 beträgt sie 0,63, für 2021/22–2023/24 nur noch 0,50. Rechnerisch entsteht eine Ersatzlücke von insgesamt rund 8.960 Personen bzw. durchschnittlich rund 1.000 Personen pro Jahr, die durch andere Zugänge geschlossen werden muss. Seit 2021/22 übersteigt die jährliche Lücke 1.300 Personen; im Übergang 2022/23 erreicht sie 1.631 Personen. Damit wird seit 2021/22 rechnerisch nur noch etwa jeder zweite altersbedingte Abgang ab 58 Jahren durch einen in der Branche verbleibenden Lehrabsolventen bzw. eine Lehrabsolventin ersetzt.

Tabelle 20: *Szenario: Ersatzrelation bei einem Verbleib von 75 % der Lehrabsolvent:innen in BUAG-pflichtigen Branchen nach zehn Jahren, 2015/16–2023/24*

Übergang	Nettoabgang ab 58	LAP positiv (89 %)	davon nach 10 J. in BUAG-Branchen (75 %)	Ersatzrelation Szenario	Ersatzlücke (Personen)
2015/16	2.077	1.838	1.378	0,66	699
2016/17	1.654	1.752	1.314	0,79	340
2017/18	1.946	1.645	1.234	0,63	712
2018/19	2.052	1.659	1.244	0,61	808
2019/20	2.392	1.803	1.352	0,57	1.040
2020/21	2.222	1.750	1.312	0,59	910
2021/22	2.786	1.931	1.448	0,52	1.338
2022/23	3.104	1.964	1.473	0,47	1.631
2023/24	2.947	1.959	1.469	0,50	1.478
Summe	**21.180**	**16.300**	**12.225**	**0,58**	**8.955**

Anmerkung. Verbleibsquote 75 % = Szenarioannahme (nicht empirisch belegt); Ersatzrelation Szenario = verbleibende Absolvent:innen / Nettoabgang ab 58; Ersatzlücke = Nettoabgang ab 58 − verbleibende Absolvent:innen. Quelle: BUAK (2026c); WKO (2026b); WKO (o. J.); eigene Berechnung.

Das Szenario ist in zweierlei Hinsicht weiterhin als günstige Abschätzung zu lesen: Erstens bleibt ein weiterer Branchenaustritt nach dem zehnten Jahr unberücksichtigt, obwohl die ersetzten Beschäftigten Erwerbsbiografien von rund 40 Jahren aufweisen; zweitens beruhen die Abgänge auf Nettoströmen, die die Bruttoabgänge unterschätzen. Zudem ist die Gegenüberstellung rein quantitativ: Lehrabsolvent:innen treten als Berufseinsteiger:innen ein und ersetzen erfahrene Fachkräfte, deren Qualifikationsprofil sie erst über Jahre erreichen.

14.5.6 Modellrechnung 2024/25–2030/31

Da alle Personen, die bis 2030/31 das 58. Lebensjahr überschreiten, im Jahr 2024 bereits im Bestand ab 51 Jahren enthalten sind, lässt sich der künftige Nettoabgang ab 58 Jahren ohne Annahmen über Neuzugänge fortschreiben. Ausgangsbasis ist der Bestand 2024, da der Auszug 2025 durch die erstmalige Einbeziehung der Spengler nicht vergleichbar ist; auch der Übergang 2024/25 wird daher modelliert. Unter der Annahme konstanter altersspezifischer Verbleibsquoten (Mittel 2015/16–2023/24) ergibt sich ein Nettoabgang ab 58 Jahren von 2.995 (2024/25), 3.025 (2025/26), 3.057 (2026/27), 3.060 (2027/28), 3.035 (2028/29), 3.005 (2029/30) und 2.980 Personen (2030/31), insgesamt rund 21.160 Personen bzw. durchschnittlich rund 3.020 Personen pro Jahr. Mit den Verbleibsquoten des Teilzeitraums 2021/22–2023/24 liegen die Werte zwischen 2.823 und 3.081 Personen pro Jahr. Das Ergebnis liegt innerhalb der in Abschnitt 12.5.3 grob abgeschätzten Spanne von 2.400 bis 3.500 Personen pro Jahr.

Stellt man dem die zuletzt beobachtete Abschlusskohorte mit erwartbar positiver LAP (rund 1.960 Personen, 2023/24) gegenüber, ergibt sich eine Ersatzrelation von rund 0,65; im Szenario mit 75 % Branchenverbleib nach zehn Jahren (rund 1.470 Personen) sinkt sie auf rund 0,49, was einer jährlichen

Ersatzlücke von rund 1.550 Personen entspricht. Die Einsteigerzahlen der Jahre 2023–2025 (1.991; 1.824; 1.837) deuten nicht auf eine Zunahme der Abschlusskohorten in den kommenden Jahren hin. Die Modellrechnung ist keine Prognose. Sie unterstellt unveränderte Verbleibsquoten; die Anhebung des Korridorpensionsalters auf 63 Jahre kann Abgänge zeitlich nach hinten verschieben, eine anhaltende Bauwirtschaftskrise kann sie vorziehen.

14.5.7 Methodische Einschränkungen

(1) Nettoströme: Die Methode misst Nettoabgänge. Zugänge älterer Personen (Zuwanderung, Wiedereintritt, Branchenwechsel) verringern den ausgewiesenen Abgang; die Bruttoabgänge liegen daher höher, und die Ersatzrelation wird tendenziell überschätzt.

(2) Abgangsgrund: Pensionierung, Bezug von Überbrückungsgeld, Arbeitslosigkeit, Krankheit, Tod und Branchenwechsel sind aus den Bestandsdaten nicht unterscheidbar (vgl. Kriechel & Sauermann, 2010).

(3) Qualifikationsstruktur: Die Abgänge ab 58 Jahren umfassen Hilfs-, Fach- und Führungspersonal (vgl. Kapitel 13), während Lehrabsolvent:innen primär Facharbeiter:innen ersetzen. Die Relation ist daher eine quantitative, keine qualifikationsgenaue Gegenüberstellung.

(4) Lehrlingsdaten: Die Abschlusskohorte ist approximiert; Abbrüche im letzten Lehrjahr sind nicht berücksichtigt; die LAP-Erfolgsquote der vier großen Bau-Lehrberufe wird auf alle einbezogenen Lehrberufe übertragen. Indikator (3) ist daher als Obergrenze zu lesen.

(5) Verbleib nach der Lehrabschlussprüfung: Eine empirische Verbleibsquote liegt nicht vor; die Analyse weist deshalb die notwendige Verbleibsquote sowie ein Szenario mit einer angenommenen Verbleibsquote von 75 % nach zehn Jahren aus.

(6) Stichtage und Abgrenzung: Die BUAK-Daten beziehen sich auf Oktober (saisonales Beschäftigungsmaximum), die Lehrlingsdaten auf den 31.12. Das Jahr 2025 ist wegen der erstmaligen Einbeziehung der Spengler ausgeschlossen (vgl. Abschnitt 9.3).

14.5.8 Zwischenfazit und Datenbedarf

Die Bauwirtschaft konnte im Zeitraum 2015/16–2023/24 ihre Nettoabgänge ab 58 Jahren selbst unter der günstigsten Annahme eines vollständigen Verbleibs aller erfolgreichen Lehrabsolvent:innen nur zu rund drei Vierteln aus der eigenen Lehrlingsausbildung ersetzen; seit 2021/22 sank dieser Anteil auf rund zwei Drittel. Unter der realistischeren Szenarioannahme, dass zehn Jahre nach der Lehrabschlussprüfung rund 75 % der Absolvent:innen in BUAG-pflichtigen Branchen verbleiben, beträgt die Ersatzrelation nur 0,58 bzw. seit 2021/22 rund 0,50; die jährliche Ersatzlücke liegt im Mittel bei rund 1.000 Personen. Für die Jahre bis 2030/31 ist auf Basis der bestehenden Altersstruktur mit jährlich rund 3.000 Nettoabgängen ab 58 Jahren zu rechnen (2.980 bis 3.060), denen bei unverändertem Ausbildungsniveau rund 1.960 erwartbare positive Lehrabschlüsse bzw. im 75-%-Szenario rund 1.470 dauerhaft verbleibende Absolvent:innen gegenüberstehen. Die rechnerische Lücke wurde in der

Vergangenheit durch andere Zugänge geschlossen, was mit dem Anstieg des Ausländeranteils von 25,5 % (2006) auf 41,4 % (2024) übereinstimmt (BUAK, 2026b; vgl. Kapitel 11).

Für eine Bruttobetrachtung wären folgende Daten der BUAK erforderlich, die sich in einen jährlichen Bericht zur Fachkräfteentwicklung im Bauhauptgewerbe integrieren ließen: (a) jährliche Neuzugänge in das Überbrückungsgeld und Zahl der Überbrückungsabgeltungen, (b) Abmeldungen nach Alter und Abmeldegrund sowie (c) der Verbleib von Lehrabsolvent:innen in BUAG-pflichtiger Beschäftigung ein, drei, fünf und zehn Jahre nach der Lehrabschlussprüfung, mit dem sich die Szenarioannahme von 75 % empirisch prüfen ließe.

15 Lehrlingsausbildung im Branchenvergleich (2015–2025)

15.1 Datengrundlage und Abgrenzung

Die folgende Auswertung beruht auf der Lehrlingsstatistik der Wirtschaftskammer Österreich (WKO) „Lehrlinge in Österreich am 31.12. nach Lehrberufen, Lehrjahren, Geschlecht sowie Lehrbetrieben“ für die Berichtsjahre 2015 bis 2025 (Bestandszahlen jeweils zum Stichtag 31.12.; Wirtschaftskammer Österreich, 2026c). In dieser Statistik werden die Lehrlinge den Fachorganisationen (Innungen) der WKO zugeordnet. Maßgeblich ist die fachgruppenmäßige Zuordnung, die bei der Protokollierung des Lehrvertrags erfolgt (Wirtschaftskammer Österreich, Abteilung für Statistik, 2026a). Berücksichtigt werden **sämtliche Lehrlinge, die einer Branche zugeordnet sind**. Es wird nicht danach unterschieden, ob es sich um gewerblich-technische, kaufmännische oder sonstige Lehrberufe handelt; entscheidend ist allein die Zuordnung des Lehrverhältnisses zur jeweiligen Branche. Die BUAK-Zuordnung, also die Frage, ob ein Lehrverhältnis dem Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz unterliegt, spielt für dieses Kapitel keine Rolle.

Im Mittelpunkt steht der Vergleich des **Bauhauptgewerbes (101)** mit den **baunahen Gewerben** Dachdecker, Glaser und Spengler (103), Hafner, Platten- und Fliesenleger und Keramiker (104), Maler und Tapezierer (105), Bauhilfsgewerbe (106) sowie Holzbau und Tischler (107/108), die in diesem Kapitel zu einer Branche zusammengeführt werden (vgl. Abschnitt 15.5). Als zusätzlicher Vergleichsmaßstab dienen die beiden Gewerke der **technischen Gebäudeausrüstung (TGA)**, die Sanitär-, Heizungs- und Lüftungstechnik (HKLS, 111) und die Elektrotechnik (112). Sie arbeiten zwar ebenfalls auf Baustellen, jedoch meist unter anderen Rahmenbedingungen (vgl. Abschnitt 15.6). Zur Vergleichbarkeit unterschiedlich großer Branchen wird neben den Absolutzahlen ein auf das Basisjahr 2015 normierter Index (2015 = 100) verwendet. Als Kennzahlen dafür, inwieweit es einer Branche gelingt, ihre Lehrlingszahlen zu halten, dienen die Veränderung zwischen 2015 und 2025, die Veränderung gegenüber dem jeweiligen Höchststand sowie die Veränderung in der Abschwungphase 2021–2025.

Abgrenzung zu den Kapiteln 13 und 14: Die Lehrlingszahlen dieses Kapitels unterscheiden sich in Abgrenzung und Niveau von jenen der vorangegangenen Kapitel. Kapitel 13 weist die bei der BUAK gemeldeten Lehrlinge aus. Die Abschnitte 14.1 bis 14.4 stützen sich auf die Lehrlingsstatistik der

Geschäftsstelle Bau, die Bau-Lehrlinge in Gewerbe und Industrie erfasst (2025: 3.034 Lehrlinge, davon 2.155 im Gewerbe; Wirtschaftskammer Österreich, Geschäftsstelle Bau, 2025), und Abschnitt 14.5 auf die BUAK-relevanten Lehrberufe mit Baubezug (2025: 6.270 Lehrlinge; WKO, 2026b). Für das Bauhauptgewerbe (101) werden hier dagegen 2.433 Lehrlinge (2025) ausgewiesen. Da die betrachteten Fachorganisationen der Sparte Gewerbe und Handwerk angehören, sind Lehrlinge in Industriebetrieben, etwa im Fachverband der Bauindustrie, nicht enthalten. Umgekehrt sind kaufmännische und sonstige Lehrberufe in Betrieben der jeweiligen Branche eingeschlossen. Die Niveaus der Reihen sind daher nicht gleichzusetzen; aussagekräftig ist in diesem Kapitel vor allem die Entwicklung der Branchen im Verhältnis zueinander.

Methodischer Hinweis: Holzbau (107) und Tischler (108) werden zu einer Branche zusammengeführt. Hintergrund sind strukturelle Umschichtungen von Lehrverhältnissen zwischen den beiden Fachorganisationen, die mit der Einführung bzw. Neuordnung von Lehrberufen zusammenhängen. Die getrennten Einzelreihen bilden daher keine eigenständigen Branchentrends ab (vgl. Abschnitt 15.5).

15.2 Gesamtentwicklung in den acht Branchen

Über alle acht Branchen hinweg sank der Lehrlingsbestand von 21.220 (2015) zunächst auf ein Zwischentief von 20.267 (2017), stieg danach bis zum Höchststand von 22.835 (2022; +12,7 % gegenüber 2017) und ging anschließend auf 20.173 (2025) zurück. Das entspricht einem Rückgang um 11,7 % gegenüber dem Höchststand und um 4,9 % gegenüber 2015; der Wert von 2025 ist der niedrigste der gesamten Reihe. Der jüngste Rückgang fällt zeitlich mit der ab 2023 einsetzenden Bauwirtschaftskrise zusammen (vgl. Abschnitt 10.2.4; AMS, 2024; WKO, 2024).

Hinter dieser aggregierten Bewegung stehen deutlich unterschiedliche Verläufe der drei Branchengruppen (Abbildung 34). Das Bauhauptgewerbe expandierte von 2.688 (2015) auf 3.157 Lehrlinge (2021; +17,4 %) und fiel danach auf 2.433 (2025) zurück, das sind 9,5 % weniger als 2015. Die baunahen Gewerbe (103–108) erreichten ihr Ausgangsniveau von 8.753 Lehrlingen zu keinem Zeitpunkt wieder (Höchstwert danach: 8.742 im Jahr 2021). Ihr Bestand verharrte zwischen 2016 und 2022 in einem engen Band von rund 8.300 bis 8.750 und sank danach auf 7.486 (2025; −14,5 %). Die TGA-Gewerke (111–112) wuchsen dagegen von 9.779 auf 11.160 Lehrlinge (2023; +14,1 %) und lagen 2025 trotz des anschließenden Rückgangs mit 10.254 noch um 4,9 % über dem Wert von 2015. Ihr Anteil an allen Lehrlingen der acht Branchen stieg dadurch von 46,1 % auf 50,8 %.

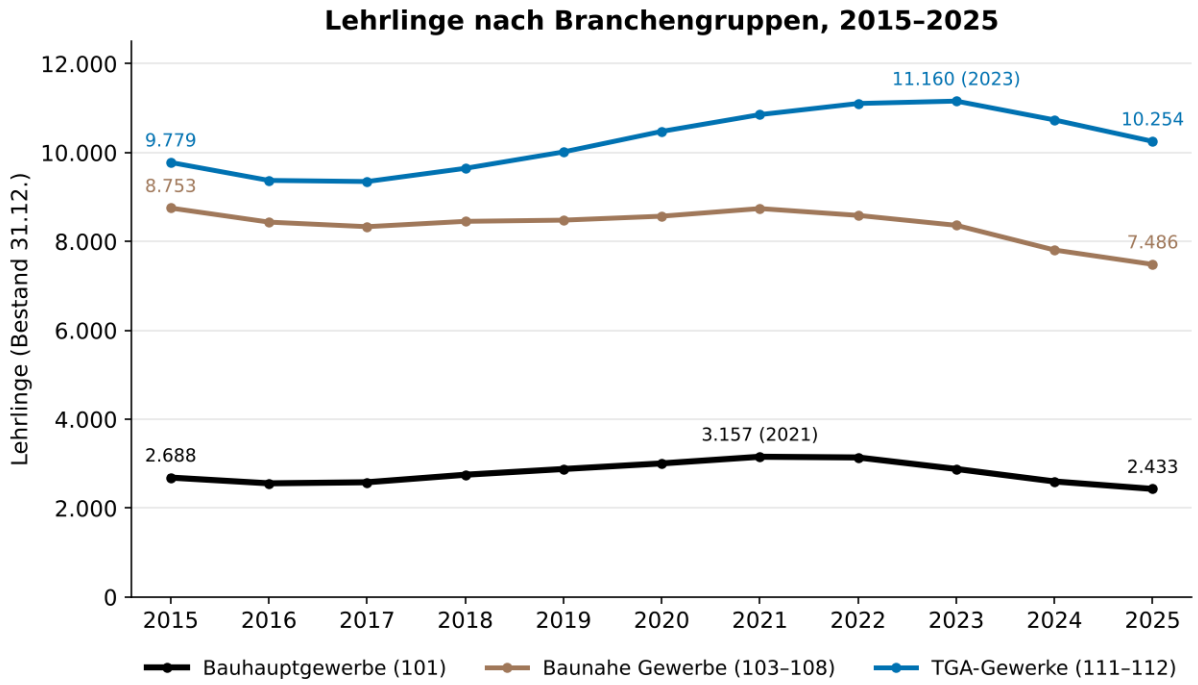


Abbildung 34: *Lehrlinge nach Branchengruppen (Bauhauptgewerbe, baunahe Gewerbe, TGA-Gewerke), 2015–2025. Quelle: Eigene Berechnung und Darstellung auf Basis von Wirtschaftskammer Österreich (2026c).*

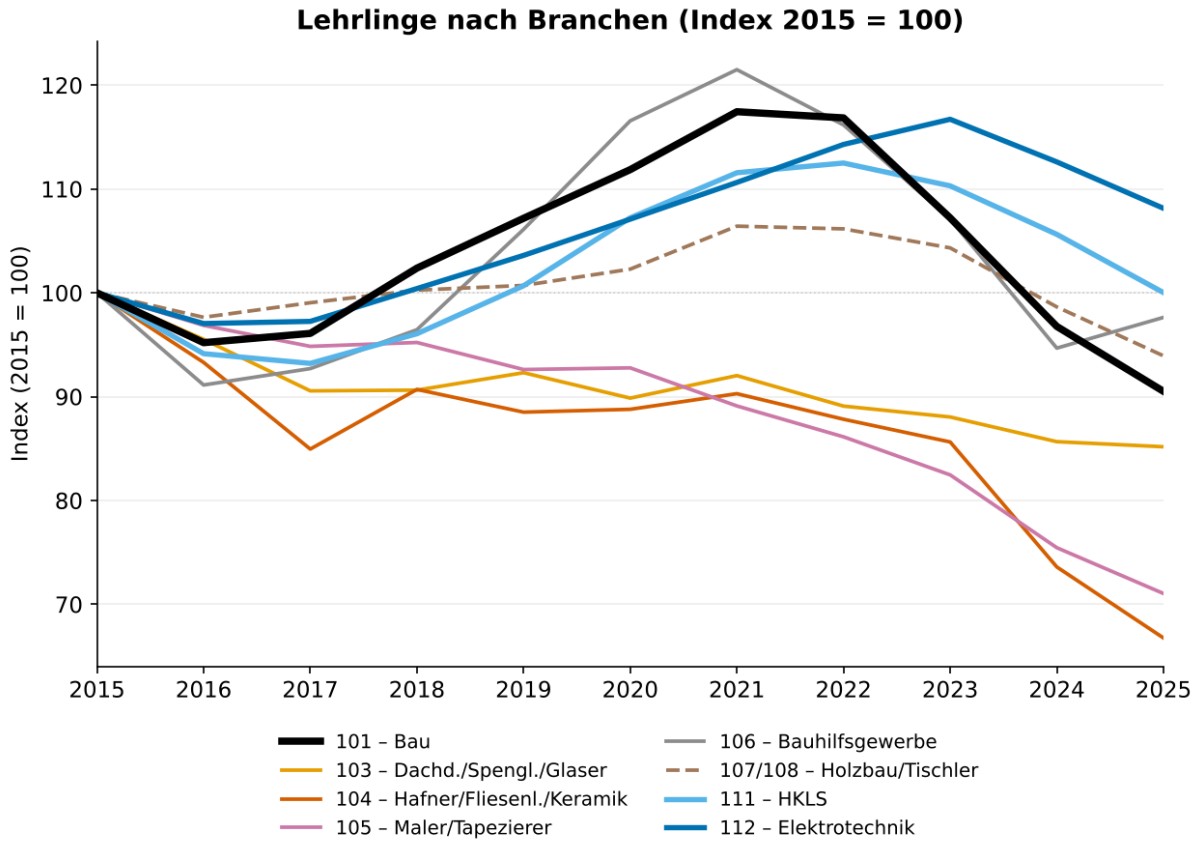


Abbildung 35: *Lehrlinge nach Branchen, Index 2015 = 100. Hervorgehoben: Bauhauptgewerbe (101); Holzbau/Tischler (107/108) zusammengeführt. Quelle: Eigene Berechnung und Darstellung auf Basis von Wirtschaftskammer Österreich (2026c).*

Die indexierte Darstellung (Abbildung 35) macht deutlich, dass sich die Stabilität der Gesamtzahl aus sehr unterschiedlichen Branchenverläufen zusammensetzt. Während das Bauhauptgewerbe, das Bauhilfsgewerbe und die beiden TGA-Gewerke bis 2021 bzw. 2022/23 deutlich zulegten, verloren Maler und Tapezierer sowie Hafner, Platten- und Fliesenleger und Keramiker über den gesamten Zeitraum an Substanz. Tabelle 21 fasst die Absolutzahlen ausgewählter Jahre und die Veränderung 2015–2025 zusammen.

Tabelle 21: *Lehrlinge nach Branchen (ausgewählte Jahre) und Veränderung 2015–2025*

Branche	2015	2018	2021	2023	2025	Δ 2015–2025
101 – Bau	2.688	2.752	3.157	2.882	2.433	**–9,5 %**
103 – Dachdecker, Glaser und Spengler	1.430	1.296	1.316	1.259	1.218	**–14,8 %**
104 – Hafner, Platten- und Fliesenleger, Keramiker	731	663	660	626	488	**–33,2 %**
105 – Maler und Tapezierer	1.882	1.792	1.677	1.552	1.337	**–29,0 %**
106 – Bauhilfsgewerbe	507	489	616	543	495	**–2,4 %**
107/108 – Holzbau und Tischler	4.203	4.214	4.473	4.385	3.948	**–6,1 %**
Bau und baunahe Gewerbe (101–108)	**11.441**	**11.206**	**11.899**	**11.247**	**9.919**	**–13,3 %**
111 – HKLS	3.959	3.803	4.417	4.367	3.960	**±0,0 %**
112 – Elektrotechnik	5.820	5.844	6.439	6.793	6.294	**+8,1 %**
TGA-Gewerke (111–112)	**9.779**	**9.647**	**10.856**	**11.160**	**10.254**	**+4,9 %**
Summe (8 Branchen)	**21.220**	**20.853**	**22.755**	**22.407**	**20.173**	**–4,9 %**

Quelle: Eigene Berechnung auf Basis von Wirtschaftskammer Österreich (2026c); Bestand zum 31.12.; Zuordnung nach Fachorganisationen der Sparte Gewerbe und Handwerk, alle Lehrberufe (vgl. Abschnitt 15.1). 107/108 zusammengeführt (vgl. Abschnitt 15.5).

15.3 Wie gut halten die Branchen ihre Lehrlingszahlen?

Gemessen an der Veränderung zwischen 2015 und 2025 ergibt sich folgende Rangfolge (Tabelle 22, Abbildung 36): Die Elektrotechnik baut ihren Lehrlingsbestand als einzige Branche aus (+8,1 %), HKLS hält ihn exakt (3.959 bzw. 3.960 Lehrlinge). Unter den baunahen Branchen behauptet sich das Bauhilfsgewerbe am besten (−2,4 %), gefolgt von Holzbau/Tischler (−6,1 %) und vom Bauhauptgewerbe (−9,5 %). Dachdecker, Glaser und Spengler verlieren 14,8 %, deutlich stärker Maler und Tapezierer (−29,0 %) sowie Hafner, Platten- und Fliesenleger und Keramiker (−33,2 %).

Die Veränderung über das Jahrzehnt allein greift allerdings zu kurz, da sie den Verlauf zwischen Anfangs- und Endjahr ausblendet. Bezieht man die Entwicklung auf den jeweiligen Höchststand, verschiebt sich das Bild erheblich. Das Bauhauptgewerbe hat seit 2021 22,9 % seines Lehrlingsbestands verloren und damit nach Hafner/Fliesenleger/Keramik (−33,2 %) und Maler/Tapezierer (−29,0 %), deren Höchststand im Ausgangsjahr 2015 liegt, den drittgrößten Verlust aller acht Branchen. Ähnlich verhält sich das Bauhilfsgewerbe (−19,6 % seit 2021). Dass beide Branchen über das Jahrzehnt dennoch vergleichsweise gut abschneiden, ist allein der vorangegangenen Expansionsphase geschuldet.

Aus beiden Kennzahlen lassen sich drei Verlaufsmuster ableiten. (1) Ein **zyklisches Muster** zeigen das Bauhauptgewerbe und das Bauhilfsgewerbe: Sie bauten ihre Lehrlingszahlen im Bauboom bis 2021 kräftig aus (+17,4 % bzw. +21,5 %) und verloren diesen Zuwachs im Abschwung vollständig. (2) Ein **strukturell rückläufiges Muster** zeigen Dachdecker, Glaser und Spengler, Maler und Tapezierer sowie Hafner, Platten- und Fliesenleger und Keramiker. Ihr Höchststand liegt im Ausgangsjahr 2015, und sie verloren auch während des Baubooms Lehrlinge. Ab 2021 beschleunigte sich der Rückgang bei Hafner/Fliesenleger/Keramik (−26,1 % 2021–2025) und Maler/Tapezierer (−20,3 %), während er bei

Dachdecker/Glaser/Spengler moderat blieb (−7,4 %). Holzbau/Tischler nimmt eine Zwischenstellung ein: Der Bestand blieb bis 2020 weitgehend stabil, stieg bis 2021 moderat an (+6,4 %) und ging ab 2023 zurück (−11,7 % gegenüber dem Höchststand). (3) Ein **Wachstumsmuster mit Abschwächung** kennzeichnet die TGA-Gewerke, die bis 2022/23 zulegten und seither moderat verlieren.

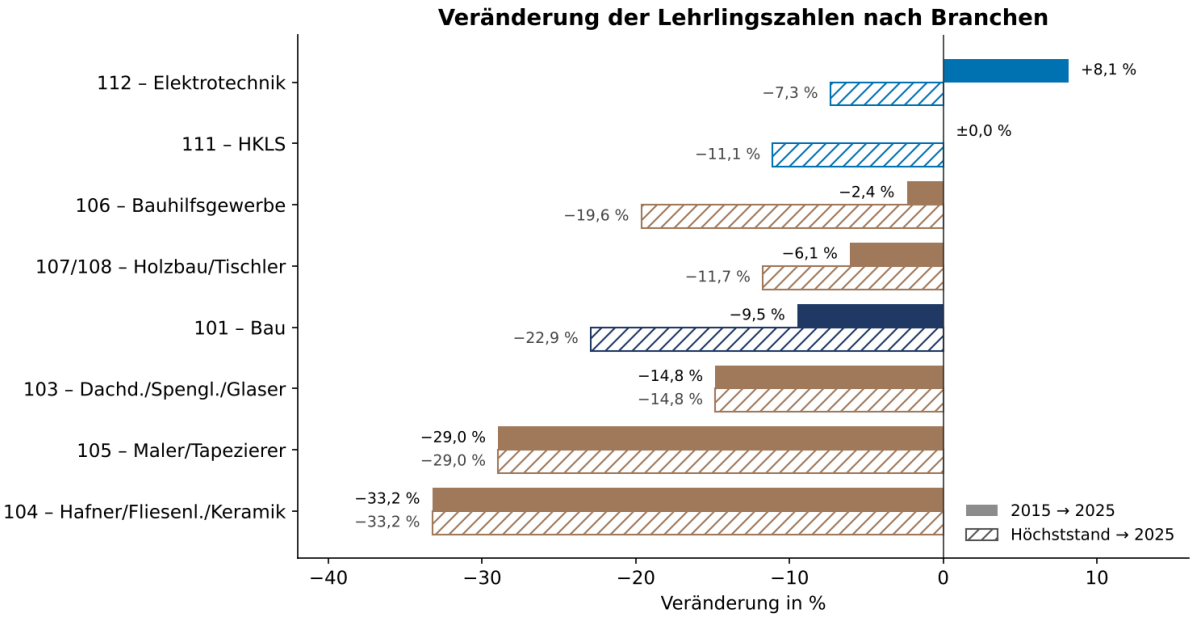


Abbildung 36: *Veränderung der Lehrlingszahlen 2015 → 2025 und gegenüber dem jeweiligen Höchststand nach Branchen. Quelle: Eigene Berechnung und Darstellung auf Basis von Wirtschaftskammer Österreich (2026c).*

Tabelle 22: *Kennzahlen zur Entwicklung der Lehrlingszahlen nach Branchen, 2015–2025*

Branche	2015	Höchststand (Jahr)	2025	Δ 2015–2025	Δ Höchststand–2025	Δ 2021–2025
101 – Bau	2.688	3.157 (2021)	2.433	−9,5 %	−22,9 %	−22,9 %
103 – Dachdecker, Glaser und Spengler	1.430	1.430 (2015)	1.218	−14,8 %	−14,8 %	−7,4 %
104 – Hafner, Platten- und Fliesenleger, Keramiker	731	731 (2015)	488	−33,2 %	−33,2 %	−26,1 %
105 – Maler und Tapezierer	1.882	1.882 (2015)	1.337	−29,0 %	−29,0 %	−20,3 %
106 – Bauhilfsgewerbe	507	616 (2021)	495	−2,4 %	−19,6 %	−19,6 %
107/108 – Holzbau und Tischler	4.203	4.473 (2021)	3.948	−6,1 %	−11,7 %	−11,7 %
Bau und baunahe Gewerbe (101–108)	**11.441**	**11.899 (2021)**	**9.919**	**−13,3 %**	**−16,6 %**	**−16,6 %**
111 – HKLS	3.959	4.454 (2022)	3.960	±0,0 %	−11,1 %	−10,3 %
112 – Elektrotechnik	5.820	6.793 (2023)	6.294	+8,1 %	−7,3 %	−2,3 %
TGA-Gewerke (111–112)	**9.779**	**11.160 (2023)**	**10.254**	**+4,9 %**	**−8,1 %**	**−5,5 %**
Summe (8 Branchen)	**21.220**	**22.835 (2022)**	**20.173**	**−4,9 %**	**−11,7 %**	**−11,3 %**

Quelle: Eigene Berechnung auf Basis von Wirtschaftskammer Österreich (2026c); Bestand zum 31.12.; Zuordnung nach Fachorganisationen der Sparte Gewerbe und Handwerk, alle Lehrberufe (vgl. Abschnitt 15.1). 107/108 zusammengeführt (vgl. Abschnitt 15.5).

15.4 Das Bauhauptgewerbe im Vergleich mit den baunahen Branchen

15.4.1 Position des Bauhauptgewerbes

Im Kreis der baunahen Branchen hält das Bauhauptgewerbe seine Lehrlingszahlen über das Jahrzehnt überdurchschnittlich gut. Während die baunahen Gewerbe (103–108) zusammen 14,5 % ihres Bestands verloren, betrug der Rückgang im Bauhauptgewerbe 9,5 %. Sein Anteil an den Lehrlingen des Bauhauptgewerbes und der baunahen Gewerbe stieg dadurch von 23,5 % (2015) auf 24,5 % (2025). Besser schneiden lediglich das Bauhilfsgewerbe (−2,4 %), das allerdings mit 495 Lehrlingen (2025) zu den kleinsten der betrachteten Branchen zählt, sowie die zusammengeführte Branche Holzbau/Tischler (−6,1 %) ab.

Im Abschwung erweist sich das Bauhauptgewerbe jedoch als besonders verwundbar. Zwischen 2021 und 2025 sank sein Bestand um 22,9 % und damit stärker als bei Maler/Tapezierer (−20,3 %), Bauhilfsgewerbe (−19,6 %), Holzbau/Tischler (−11,7 %) oder Dachdecker/Glaser/Spengler (−7,4 %); nur Hafner/Fliesenleger/Keramik verloren in diesem Zeitraum noch mehr (−26,1 %). Der Verlauf deckt sich mit dem in Kapitel 14 beschriebenen Muster der Bau-Lehre und unterstreicht deren hohe Konjunkturabhängigkeit (vgl. Abschnitt 14.2).

15.4.2 Erklärungsansätze für die Unterschiede zwischen den baunahen Branchen

(1) **Bindung an den Neubauzyklus.** Bauhaupt- und Bauhilfsgewerbe sind unmittelbar an die Hoch- und Tiefbautätigkeit gebunden. Die Ausbildungsbereitschaft folgte daher dem Bauboom bis 2021/22 nach oben und dem Einbruch des Wohnungsneubaus ab 2023 nach unten (AMS, 2024; WKO, 2024). Verstärkt wird diese Reagibilität durch die klein- und mittelbetriebliche Struktur, in der Ausbildungsentscheidungen stärker von der aktuellen Auftragslage abhängen als in größeren Betrieben mit strategischer Nachwuchsplanung (Dornmayr, 2025).

(2) **Strukturelle Rückgänge in den Ausbaugewerken.** Dass Maler und Tapezierer sowie Hafner, Platten- und Fliesenleger und Keramiker auch während des Baubooms Lehrlinge verloren, spricht gegen eine rein konjunkturelle Erklärung. Plausibel ist ein Zusammenwirken übergreifender Dämpfer, die alle Lehrberufe treffen, wie des demografischen Rückgangs der Jugendkohorten und der Bildungsexpansion (Dornmayr, 2025; vgl. Kapitel 6), mit einem für Bau- und Ausbauberufe europaweit dokumentierten Attraktivitäts- und Imageproblem (Cedefop, 2023; FIEC, 2023). Bemerkenswert ist, dass der Rückgang in diesen beiden Branchen nahezu ausschließlich auf männliche Lehrlinge entfällt (vgl. Abschnitt 15.7).

(3) **Holz-Gewerbe.** Holzbau/Tischler nahm am Bauboom nur in geringem Umfang teil (+6,4 % bis 2021), verlor im Abschwung aber auch deutlich weniger als das Bauhauptgewerbe. Die Entwicklung der zusammengeführten Branche wird im folgenden Abschnitt gesondert betrachtet.

15.5 Holzbau und Tischler: Zusammenführung und strukturelle Umschichtung

Die Fachorganisationen Holzbau (107) und Tischler (108) überschneiden sich sowohl in ihrer Mitgliederstruktur als auch in ihren Lehrberufen. Ein Kammermitglied kann gleichzeitig mehreren Fachorganisationen angehören (Wirtschaftskammer Österreich, Abteilung für Statistik, 2026b). In der Lehrlingsstatistik entscheidet die fachgruppenmäßige Protokollierung des Lehrvertrags darüber, welcher Fachorganisation ein Lehrverhältnis zugerechnet wird; die WKO weist selbst darauf hin, dass es dadurch zu „teilweise erheblichen Abweichungen“ gegenüber der Beschäftigungsstatistik kommen kann (Wirtschaftskammer Österreich, Abteilung für Statistik, 2026a). Verschiebungen in der Wahl des Lehrberufs, insbesondere in Betrieben, die beiden Fachorganisationen angehören, können sich daher in den Einzelreihen niederschlagen, ohne dass sich das Ausbildungsgeschehen der Holz-Gewerbe insgesamt verändert.

Im Beobachtungszeitraum wurden die Lehrberufe beider Bereiche neu geordnet. Für den Holzbau wurde mit dem Lehrberufspaket 2015 die Ausbildungsordnung der dreijährigen Zimmerei modernisiert und der vierjährige Lehrberuf Zimmereitechnik als Ausbildungsversuch eingerichtet. Er ist auf die Anforderungen des Ingenieurholzbaus, insbesondere des mehrgeschoßigen Holzbaus, zugeschnitten und sollte nach Einschätzung des zuständigen Ministeriums zusätzliche Lehrstellen erschließen (Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft, 2015; Bundesministerium für Wirtschaft, Energie und Tourismus, o. J.). Für die Tischlerei trat mit 1. September 2022 eine neue Ausbildungsordnung in Kraft, die den bisherigen Lehrberuf Drechsler als Schwerpunkt in den Schwerpunktlehrberuf Tischlerei integriert (Tischlerei-Ausbildungsordnung, BGBl. II Nr. 312/2022). Solche Neuordnungen verändern die

Attraktivität einzelner Lehrberufe und damit die Verteilung der Lehrverhältnisse zwischen den Fachorganisationen. Hinzu kommt der langfristig steigende Holzbauanteil im Hochbau, der nach Anzahl der Bauvorhaben zwischen 1998 und 2008 von 25 % auf 39 % zunahm (Stingl et al., 2011) und den Holzbau gegenüber der stärker auf Möbel und Innenausbau ausgerichteten Tischlerei begünstigt haben dürfte. Vor diesem Hintergrund werden beide Fachorganisationen gemeinsam betrachtet.

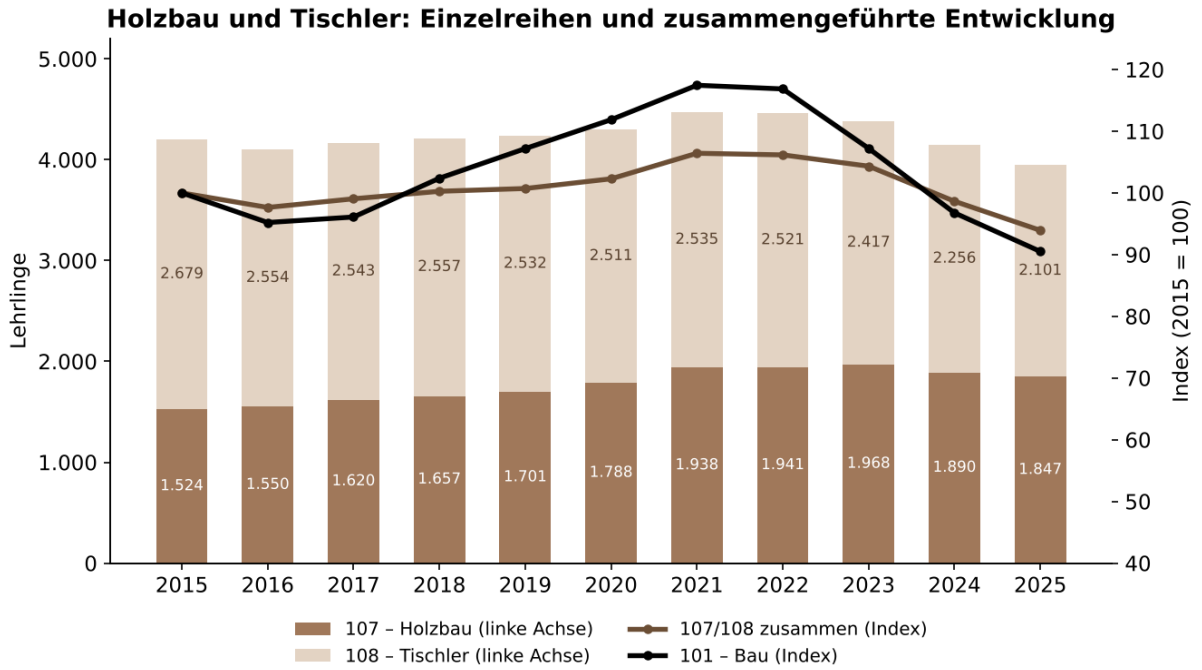


Abbildung 37: *Holzbau (107) und Tischler (108): Lehrlinge absolut (gestapelt) sowie Index der zusammengeführten Reihe im Vergleich zum Bauhauptgewerbe (101), 2015–2025. Quelle: Eigene Berechnung und Darstellung auf Basis von Wirtschaftskammer Österreich (2026c).*

Getrennt betrachtet verlaufen beide Reihen nahezu spiegelbildlich (Abbildung 37). Holzbau steigerte seinen Lehrlingsbestand von 1.524 (2015) auf 1.968 (2023) und lag 2025 mit 1.847 um 21,2 % über dem Ausgangswert. Tischler verlor dagegen von 2.679 auf 2.101 Lehrlinge (−21,6 %), wobei sich der Rückgang ab 2023 beschleunigte. Der Anteil des Holzbaus an der zusammengeführten Branche stieg dadurch von 36,3 % auf 46,8 %. Die gegenläufigen Bewegungen heben einander weitgehend auf, sodass die Einzelreihen für sich genommen kein zutreffendes Bild der Ausbildungsentwicklung vermitteln.

Die zusammengeführte Reihe zeigt eine vergleichsweise stabile Entwicklung. Zwischen 2015 und 2020 bewegte sich der Bestand in einem engen Band zwischen 4.104 und 4.299 Lehrlingen (Index 97,6 bis 102,3), stieg bis 2021 auf 4.473 (+6,4 %) und ging ab 2023 auf 3.948 Lehrlinge (2025) zurück. Das sind 11,7 % weniger als im Höchststand 2021 und 6,1 % weniger als 2015. Im Unterschied zum Bauhauptgewerbe nahmen die Holz-Gewerbe am Bauboom nur in geringem Umfang teil, verloren im Abschwung aber auch deutlich weniger. Über das Jahrzehnt halten sie ihre Lehrlingszahlen damit etwas besser als das Bauhauptgewerbe (Index 93,9 bzw. 90,5).

Einschränkung: Die Zusammenführung neutralisiert die statistische Umschichtung zwischen den Fachorganisationen, verdeckt aber zugleich möglicherweise gegenläufige reale Entwicklungen zwischen Holzbau und Tischlerei, etwa infolge der unterschiedlichen Nachfrage nach Holzbau einerseits und Möbel- und Innenausbau andererseits. Die Ergebnisse sind daher als Befund für die Holz-Gewerbe insgesamt zu lesen.

15.6 Die TGA-Gewerke Elektrotechnik und HKLS als Vergleichsmaßstab

15.6.1 Entwicklung der Lehrlingszahlen

Die beiden TGA-Gewerke halten ihre Lehrlingszahlen über das Jahrzehnt am besten. Die Elektrotechnik, mit 6.294 Lehrlingen (2025) die mit Abstand größte der acht Branchen, wuchs bis 2023 auf 6.793 Lehrlinge (+16,7 %) und lag 2025 trotz eines Rückgangs um 7,3 % noch um 8,1 % über dem Ausgangswert. HKLS erreichte den Höchststand bereits 2022 (4.454; +12,5 %) und fiel danach um 11,1 % auf 3.960 Lehrlinge zurück, also genau auf das Niveau von 2015. Der Abstand zum Bauhauptgewerbe beträgt über das Jahrzehnt 17,6 Prozentpunkte (Elektrotechnik) bzw. 9,5 Prozentpunkte (HKLS).

Auch die TGA-Gewerke sind allerdings nicht vollständig von der Baukonjunktur abgekoppelt. Der frühere Wendepunkt und der stärkere Rückgang von HKLS im Vergleich zur Elektrotechnik lassen sich plausibel mit der engeren Bindung der Installationstechnik an Wohnungsneubau und Sanierung erklären, deren Einbruch ab 2023 die Auftragslage dämpfte (AMS, 2024; WKO, 2024). Im Abschwung 2021–2025 verlor HKLS 10,3 %, die Elektrotechnik nur 2,3 %, das Bauhauptgewerbe dagegen 22,9 %.

15.6.2 Warum halten die TGA-Gewerke ihre Zahlen besser?

Für die relative Widerstandsfähigkeit der beiden TGA-Gewerke lassen sich mehrere, einander ergänzende Erklärungen anführen.

(1) **Andere Rahmenbedingungen der Tätigkeit.** Elektro- und Installationsbetriebe arbeiten zwar auf Baustellen, fallen aber nicht in den Geltungsbereich des Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetzes (Wirtschaftskammer Österreich, 2026a) und unterliegen damit anderen kollektivvertraglichen und sozialrechtlichen Regelungen als das Bauhauptgewerbe. Ihre Tätigkeit findet überwiegend im Gebäudeinneren statt, ist weniger witterungs- und saisonabhängig und umfasst neben der Neuinstallation in erheblichem Umfang Wartung, Service und Modernisierung im Gebäudebestand. Die Nachfrage ist damit breiter gestreut und weniger an den Neubauzyklus gebunden (vgl. AMS, 2024). Diese Deutung ist als plausible Erklärung zu verstehen und wurde im Rahmen dieser Studie nicht gesondert empirisch geprüft.

(2) **Struktureller Nachfragesog durch die Energiewende.** Photovoltaik, Wärmepumpen, Elektromobilität und Gebäudeautomation erzeugen eine anhaltende Nachfrage nach elektro- und installationstechnischen Fachkräften. Elektrotechnik war 2024 über alle Sparten hinweg mit rund 10.113 Lehrlingen der zweitgrößte Lehrberuf Österreichs (Dornmayr, 2025). Für den Photovoltaikausbau dürfen die elektrotechnischen Arbeiten ab dem Anschluss der Module nur von Elektrotechniker:innen

durchgeführt werden, die Elektroinstallation gilt als ausgeprägter Engpassbereich (Kimmich et al., 2023, S. 24–25). Der damit verbundene Zukunftsbezug wirkt sich günstig auf das Berufsimage und die Berufswahl Jugendlicher aus (Dornmayr, 2025).

(3) **Arbeitsbedingungen und Image.** Die technischen Gewerke gelten als technikaffin, überwiegend witterungsgeschützt und körperlich weniger belastend als der Hochbau. Bauberufe leiden demgegenüber europaweit unter einem Attraktivitäts- und Nachwuchsproblem (Cedefop, 2023; FIEC, 2023).

Einschränkung: Die Resilienz der TGA-Gewerke ist relativ, nicht absolut. Beide zeigen seit 2022/23 Rückgänge, und auch in der Elektrotechnik wird die Suche nach Lehrlingen von Betrieben als „sehr schwierig“ beschrieben (Kimmich et al., 2023, S. 26). Übergreifende Dämpfer wie Demografie und Bildungsexpansion wirken auf alle Lehrberufe (Dornmayr, 2025). Der Unterschied zum Bauhauptgewerbe liegt somit weniger in einer Immunität als in der Kombination aus breiterer, konjunkturunabhängigerer Nachfrage und günstigeren Rahmenbedingungen der Tätigkeit.

15.7 Ergänzend: Entwicklung nach Geschlecht

Die verwendete Statistik erlaubt zudem eine Aufschlüsselung nach Geschlecht. Über alle acht Branchen sank die Zahl der männlichen Lehrlinge zwischen 2015 und 2025 um 8,0 % (19.833 → 18.245), jene der weiblichen stieg um 39,0 % (1.387 → 1.928). Der Frauenanteil erhöhte sich damit von 6,5 % auf 9,6 % (Abbildung 38).

Mit Ausnahme der Elektrotechnik (+4,2 %) verloren alle Branchen männliche Lehrlinge, am stärksten Maler und Tapezierer (−38,4 %) sowie Hafner, Platten- und Fliesenleger und Keramiker (−34,8 %). Im Bauhauptgewerbe stieg die Zahl der weiblichen Lehrlinge von 97 auf 133 (+37,1 %; Höchststand 166 in den Jahren 2022 und 2023), ihr Anteil von 3,6 % auf 5,5 %. In der Elektrotechnik verdoppelte sich die Zahl der weiblichen Lehrlinge nahezu (228 → 465; +103,9 %). Einen kräftigen Zuwachs verzeichnet auch Holzbau/Tischler (303 → 511; +68,6 %); der Frauenanteil stieg hier von 7,2 % auf 12,9 %, wobei weibliche Lehrlinge weit überwiegend auf die Tischler entfallen (2025: 451 von 511). Bei Maler und Tapezierer ist der deutliche Anstieg des Frauenanteils von 24,8 % auf 34,9 % hingegen nicht auf mehr weibliche Lehrlinge zurückzuführen (467 → 466), sondern ausschließlich auf den Rückgang der männlichen. Absolut bleibt der Beitrag weiblicher Lehrlinge zur Stabilisierung meist gering. Im Bauhauptgewerbe glichen die zusätzlichen 36 weiblichen Lehrlinge nur rund ein Achtel des Rückgangs bei den männlichen Lehrlingen (−291) aus; bei Holzbau/Tischler kompensierte der Zuwachs von 208 weiblichen Lehrlingen dagegen knapp die Hälfte des Rückgangs bei den männlichen (−463).

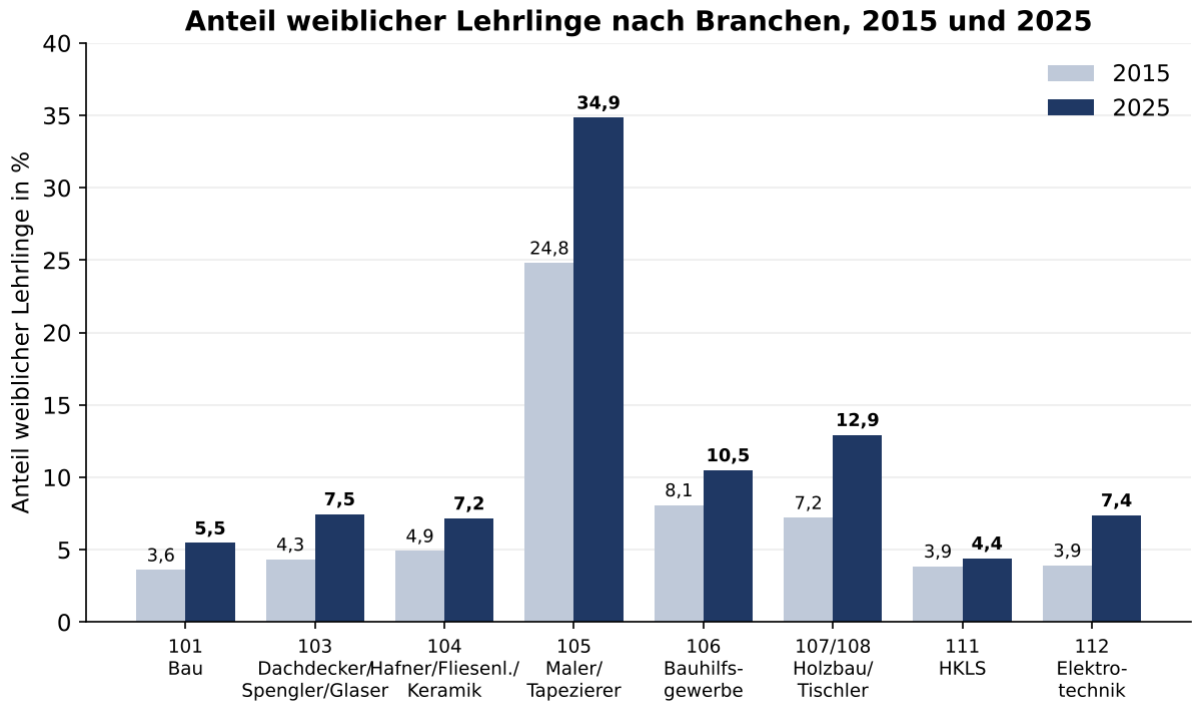


Abbildung 38: *Anteil weiblicher Lehrlinge nach Branchen, 2015 und 2025. Quelle: Eigene Berechnung und Darstellung auf Basis von Wirtschaftskammer Österreich (2026c).*

15.8 Zwischenfazit

Über die acht betrachteten Branchen bewegte sich der Lehrlingsbestand zwischen 2015 und 2025 in einem umgekehrt U-förmigen Verlauf mit Höchststand 2022 und einem Rückgang auf den Tiefstwert der Reihe im Jahr 2025. Dahinter stehen stark divergierende Branchenverläufe. Das Bauhauptgewerbe (101) hält seine Lehrlingszahlen über das Jahrzehnt besser als die baunahen Gewerbe insgesamt (−9,5 % gegenüber −14,5 %), insbesondere besser als Maler und Tapezierer sowie Hafner, Platten- und Fliesenleger und Keramiker, aber etwas schlechter als die zusammengeführte Branche Holzbau/Tischler (−6,1 %) und das Bauhilfsgewerbe (−2,4 %). Dieses Ergebnis beruht jedoch allein auf der Expansion bis 2021; im Abschwung verlor das Bauhauptgewerbe mit −22,9 % den zweitgrößten Anteil seiner Lehrlinge. Die TGA-Gewerke Elektrotechnik und HKLS halten ihre Zahlen deutlich besser. Ihr Vorsprung erklärt sich aus anderen Rahmenbedingungen der Tätigkeit, einer breiteren, weniger neubauabhängigen Nachfrage und dem Nachfragesog der Energiewende. Der Verlauf von Holzbau (+21,2 %) und Tischler (−21,6 %) ist wegen der Umschichtung von Lehrverhältnissen zwischen den Fachorganisationen nur zusammengefasst sinnvoll interpretierbar.

16 Ausbildungsbetriebe, Lehrlinge und Baukonjunktur im Branchenvergleich (2015–2025)

16.1 Fragestellung, Datengrundlage und Methodik

Kapitel 15 hat gezeigt, dass sich die Lehrlingszahlen des Bauhauptgewerbes, der baunahen Gewerbe und der TGA-Gewerke zwischen 2015 und 2025 sehr unterschiedlich entwickelt haben. Offen blieb, über welchen betrieblichen Kanal diese Entwicklung zustande kommt. Rechnerisch ergibt sich die Zahl der Lehrlinge einer Branche aus der Zahl der Betriebe, die ausbilden (extensiver Rand), und der durchschnittlichen Zahl der Lehrlinge je Ausbildungsbetrieb (intensiver Rand). Beide Ränder können unterschiedlich auf wirtschaftliche Rahmenbedingungen reagieren. So passen Betriebe ihre grundsätzliche Entscheidung, überhaupt auszubilden, nach den Befunden von Dietrich und Gerner (2007) anders an veränderte Geschäftserwartungen an als die Zahl der angebotenen Ausbildungsplätze. Das vorliegende Kapitel geht daher drei Fragen nach. Erstens wird untersucht, wie sich die Zahl der Ausbildungsbetriebe in den acht Branchen entwickelt hat. Zweitens wird geprüft, ob sich auf der Gesamtebene ein Zusammenhang zwischen der Zahl der Ausbildungsbetriebe und der Zahl der Lehrlinge ableiten lässt. Drittens wird für das Bauhauptgewerbe (101) untersucht, ob ein Zusammenhang zwischen realer Baukonjunktur, Zahl der Ausbildungsbetriebe und Zahl der Lehrlinge nachweisbar ist und worin sich das Bauhauptgewerbe dabei von den übrigen Branchen unterscheidet.

Datengrundlage. Grundlage ist dieselbe Lehrlingsstatistik der WKO wie in Kapitel 15, die neben den Lehrlingen auch die Zahl der Lehrbetriebe je Fachorganisation zum Stichtag 31.12. ausweist (Wirtschaftskammer Österreich, 2026c). Abgrenzung und Bezeichnung der acht Branchen, die Zusammenführung von Holzbau und Tischler (107/108) sowie die Zuordnung nach Fachorganisationen der Sparte Gewerbe und Handwerk entsprechen Abschnitt 15.1; die Lehrlingszahlen sind mit jenen in Kapitel 15 identisch. Als Ausbildungsbetrieb wird ein Betrieb gezählt, der zum Stichtag in der jeweiligen Fachorganisation Lehrlinge ausbildet. Da ein Kammermitglied mehreren Fachorganisationen angehören kann und Mitglieder mit Standorten in mehreren Bundesländern mehrfach erfasst werden, ergibt die Aufsummierung der Lehrbetriebe über mehrere Branchen einen höheren Wert als eine Einmalzählung der Unternehmen (Wirtschaftskammern Österreichs, 2017). Die Summenwerte dieses Kapitels sind daher als Summe der branchenbezogenen Ausbildungsbetriebe und nicht als Zahl verschiedener Unternehmen zu lesen.

Baukonjunktur. Die reale Baukonjunktur wird wie in Abschnitt 10.4 durch den realen Produktionsindex Bau (ÖNACE F) abgebildet (OECD, 2026; Statistik Austria, 2026d). Die Werte für 2024 und 2025 sind mit den realen Vorjahresveränderungen der OECD (−2,3 % bzw. −1,4 %) fortgeschrieben. Da Abschnitt 10.4 gezeigt hat, dass der aggregierte Index den Einbruch des arbeitsintensiven Hochbaus durch das Wachstum des Tiefbaus verdeckt, wird ergänzend der reale Produktionsindex des Hochbaus (ÖNACE F41; kalenderbereinigt, 2021 = 100) aus der Konjunkturstatistik von Eurostat herangezogen (Eurostat, 2026b). Nach dieser Reihe stieg die Hochbauproduktion von 2015 bis zu ihrem Höchststand 2019 um 36,2 % und sank zwischen 2021 und 2025 um 23,3 %. Der in Abschnitt 10.4 auf Basis des arbeitstägig

bereinigten Index von Statistik Austria (2026d) ausgewiesene Rückgang von 31,7 % fällt stärker aus. Die Abweichung dürfte auf unterschiedliche Bereinigungsverfahren und Datenstände zurückgehen und konnte im Rahmen dieser Studie nicht abschließend geklärt werden. Für die folgende Korrelationsanalyse ist allein der zeitliche Verlauf der Reihe maßgeblich, der in beiden Quellen gleichgerichtet ist.

Methodik. Der Zusammenhang zwischen zwei Reihen wird mit dem Korrelationskoeffizienten nach Pearson auf zwei Ebenen geprüft. Die Korrelation der Jahreswerte (Niveau; n = 11) ist anfällig für Scheinkorrelationen, wenn beide Reihen einem gemeinsamen Trend folgen (Granger & Newbold, 1974). Als strengeres Kriterium dient daher die Korrelation der jährlichen logarithmischen Veränderungsraten (Veränderung; n = 10). Ergänzend wird die Elastizität β der Lehrlingszahl in Bezug auf die Zahl der Ausbildungsbetriebe als Steigung einer Regression der Veränderungsraten geschätzt. Ein Wert von β = 1 bedeutet, dass sich die Lehrlingszahl proportional zur Betriebszahl verändert; Werte über 1 zeigen an, dass sich die Zahl der Lehrlinge je Betrieb gleichgerichtet mitbewegt. Die Veränderung der Lehrlingszahl wird außerdem multiplikativ in die Veränderung der Betriebszahl und die Veränderung der Lehrlinge je Ausbildungsbetrieb zerlegt. Für die Konjunkturanalyse werden neben gleichzeitigen auch um ein Jahr verzögerte Zusammenhänge betrachtet. Der Lehrlingsbestand zum 31.12. eines Jahres spiegelt überwiegend Lehrverträge wider, die im Sommer und Herbst auf Grundlage der zuvor beobachteten Auftrags- und Erwartungslage abgeschlossen wurden. Die empirische Literatur zeigt entsprechend, dass das betriebliche Ausbildungsangebot mit Verzögerung auf die Konjunktur reagiert (Lüthi & Wolter, 2020; Muehlemann et al., 2009). Als Signifikanzniveau gilt α = 5 %. Bei n = 10 bzw. 11 Beobachtungen werden erst Korrelationen ab etwa |r| = 0,6 signifikant. Die Ergebnisse sind daher als Indizien für einen Zusammenhang und nicht als Kausalnachweis zu lesen.

16.2 Entwicklung der Ausbildungsbetriebe nach Branchen

Über alle acht Branchen hinweg sank die Zahl der Ausbildungsbetriebe von 8.130 (2015) zunächst auf ein Zwischentief von 7.671 (2017), stieg danach bis zum Höchststand von 8.230 (2022; +7,3 % gegenüber 2017) und ging bis 2025 auf 7.538 zurück. Das entspricht einem Rückgang um 8,4 % gegenüber dem Höchststand und um 7,3 % gegenüber 2015; der Wert von 2025 ist der niedrigste der gesamten Reihe (Tabelle 23). Der Verlauf ähnelt damit jenem der Lehrlingszahlen (vgl. Abschnitt 15.2), der Rückgang über das Jahrzehnt fällt bei den Ausbildungsbetrieben jedoch stärker aus als bei den Lehrlingen (−4,9 %). Wie bei den Lehrlingen verdeckt die aggregierte Bewegung sehr unterschiedliche Branchenverläufe (Abbildung 39).

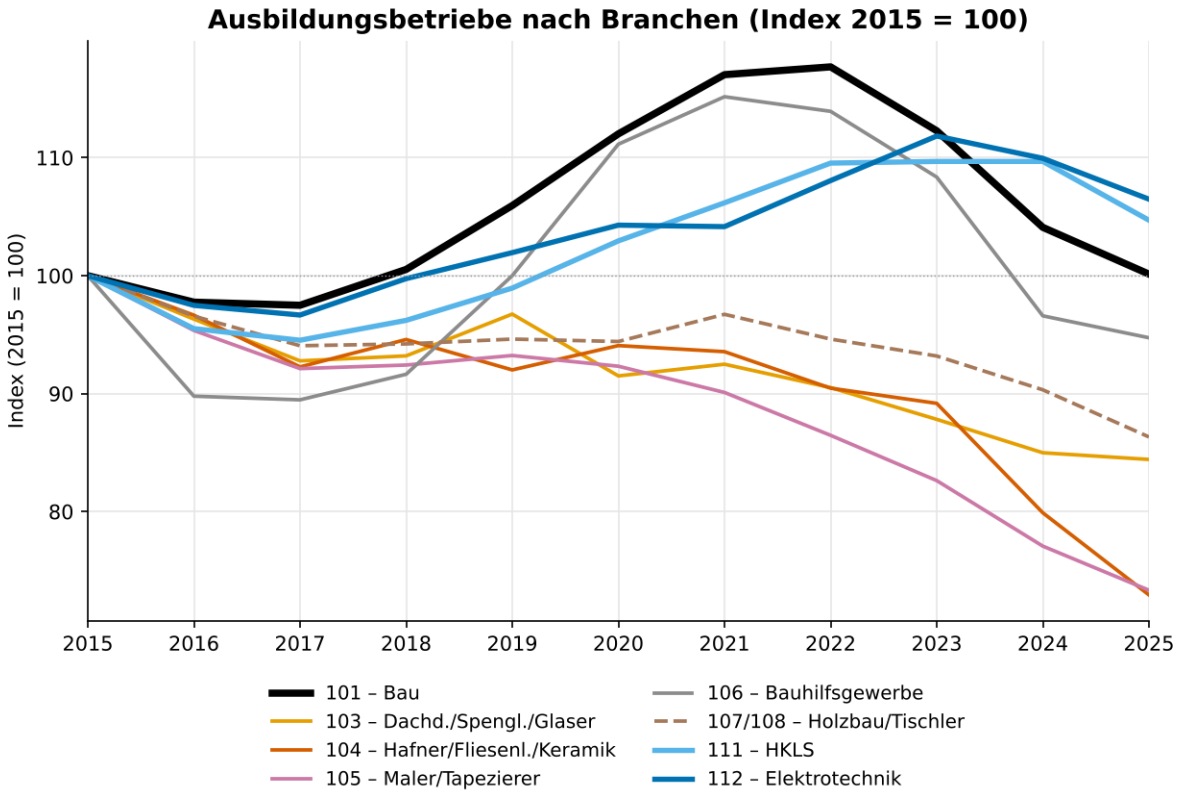


Abbildung 39: *Ausbildungsbetriebe nach Branchen, Index 2015 = 100. Hervorgehoben: Bauhauptgewerbe (101); Holzbau/Tischler (107/108) zusammengeführt. Quelle: Eigene Berechnung und Darstellung auf Basis von Wirtschaftskammer Österreich (2026c).*

Tabelle 23: *Ausbildungsbetriebe nach Branchen (ausgewählte Jahre), Höchststand und Veränderung, 2015–2025*

Branche	2015	2018	2021	2023	2025	Höchststand (Jahr)	Δ 2015–2025	Δ 2021–2025
101 – Bau	757	761	886	850	758	891 (2022)	+0,1 %	−14,4 %
103 – Dachdecker, Glaser und Spengler	706	658	653	620	596	706 (2015)	−15,6 %	−8,7 %
104 – Hafner, Platten- und Fliesenleger, Keramiker	388	367	363	346	283	388 (2015)	−27,1 %	−22,0 %
105 – Maler und Tapezierer	990	915	892	818	726	990 (2015)	−26,7 %	−18,6 %
106 – Bauhilfsgewerbe	323	296	372	350	306	372 (2021)	−5,3 %	−17,7 %
107/108 – Holzbau und Tischler	1.953	1.840	1.889	1.820	1.686	1.953 (2015)	−13,7 %	−10,7 %
Bau und baunahe Gewerbe (101–108)	**5.117**	**4.837**	**5.055**	**4.804**	**4.355**	**5.117 (2015)**	**−14,9 %**	**−13,8 %**
111 – HKLS	1.425	1.371	1.513	1.563	1.492	1.563 (2023)	+4,7 %	−1,4 %
112 – Elektrotechnik	1.588	1.584	1.654	1.776	1.691	1.776 (2023)	+6,5 %	+2,2 %
TGA-Gewerke (111–112)	**3.013**	**2.955**	**3.167**	**3.339**	**3.183**	**3.339 (2023)**	**+5,6 %**	**+0,5 %**
Summe (8 Branchen)	**8.130**	**7.792**	**8.222**	**8.143**	**7.538**	**8.230 (2022)**	**−7,3 %**	**−8,3 %**

Quelle: Eigene Berechnung auf Basis von Wirtschaftskammer Österreich (2026c); Bestand zum 31.12.; Zuordnung nach Fachorganisationen der Sparte Gewerbe und Handwerk (vgl. Abschnitt 15.1); 107/108 zusammengeführt (vgl. Abschnitt 15.5).

Summen enthalten Mehrfachzählungen von Betrieben, die mehreren Fachorganisationen angehören (Wirtschaftskammern Österreichs, 2017).

Bauhauptgewerbe (101). Das Bauhauptgewerbe weist neben dem Bauhilfsgewerbe den ausgeprägtesten zyklischen Verlauf auf. Die Zahl seiner Ausbildungsbetriebe sank von 757 (2015) zunächst leicht auf 738 (2017), stieg im Bauboom kontinuierlich und erreichte 2022 mit 891 Betrieben ihren Höchststand (+17,7 % gegenüber 2015). Bis 2025 fiel sie auf 758 Betriebe zurück. Das sind 14,9 % weniger als im Höchststand; die Ausbildungsbasis liegt damit wieder exakt auf dem Niveau von 2015. Der Anteil des Bauhauptgewerbes an den Ausbildungsbetrieben der acht Branchen stieg von 9,3 % (2015) auf 10,8 % (2021) und lag 2025 bei 10,1 %.

Bauhilfsgewerbe (106). Das Bauhilfsgewerbe zeigt ein ähnliches Muster mit noch größerer Amplitude. Die Zahl seiner Ausbildungsbetriebe stieg von 289 (2017) auf 372 (2021; +15,2 % gegenüber 2015) und sank danach auf 306 (2025; −17,7 % gegenüber 2021).

Strukturell rückläufige Ausbaugewerke. Dachdecker, Glaser und Spengler (103), Maler und Tapezierer (105) sowie Hafner, Platten- und Fliesenleger und Keramiker (104) verloren über den gesamten Zeitraum Ausbildungsbetriebe, auch während des Baubooms. Am stärksten betroffen sind Hafner, Platten- und Fliesenleger und Keramiker (388 → 283; −27,1 %), deren Rückgang sich ab 2021 deutlich beschleunigte (−22,0 % in vier Jahren), sowie Maler und Tapezierer, deren Ausbildungsbasis nahezu durchgehend von 990 auf 726 Betriebe schrumpfte (−26,7 %). Bei Dachdecker, Glaser und Spengler sank die Zahl von 706 auf 596 (−15,6 %); seit 2022 markiert jedes Jahr einen neuen Tiefststand.

Holzbau/Tischler (107/108). Die zusammengeführte Branche verlor ihre Ausbildungsbetriebe kontinuierlich (1.953 → 1.686; −13,7 %), und zwar auch zwischen 2015 und 2021, als ihre Lehrlingszahl um 6,4 % stieg. Die verbleibenden Betriebe bildeten in dieser Phase somit deutlich mehr Lehrlinge aus (2,15 → 2,37 Lehrlinge je Betrieb).

TGA-Gewerke (111, 112). Die beiden TGA-Gewerke sind die einzigen Branchen, deren Ausbildungsbasis 2025 nennenswert über dem Wert von 2015 liegt. Die Elektrotechnik steigerte die Zahl ihrer Ausbildungsbetriebe von 1.588 auf den Höchststand von 1.776 (2023; +11,8 %) und lag 2025 mit 1.691 um 6,5 % über dem Ausgangswert und als einzige Branche über dem Wert von 2021 (+2,2 %). HKLS erreichte den Höchststand von 1.563 Betrieben in den Jahren 2023 und 2024 und lag 2025 um 4,7 % über dem Wert von 2015. Der Anteil der beiden TGA-Gewerke an den Ausbildungsbetrieben der acht Branchen stieg dadurch von 37,1 % auf 42,2 %.

16.3 Zusammenhang zwischen Ausbildungsbetrieben und Lehrlingen auf der Gesamtebene

16.3.1 Zeitreihenbefund für die Summe der acht Branchen

Auf der Gesamtebene folgen die Zahl der Ausbildungsbetriebe und die Zahl der Lehrlinge einem gleichgerichteten Verlauf (Abbildung 40a). Die Niveaukorrelation beträgt $r = 0{,}92$ ($p < ,001$). Noch enger hängen die jährlichen Veränderungen zusammen ($r = 0{,}97$; $p < ,001$; Abbildung 40b). Die geschätzte

Elastizität liegt bei β = 1,34 (Standardfehler 0,13). Eine Veränderung der Zahl der Ausbildungsbetriebe um 1 % ging somit im Durchschnitt mit einer Veränderung der Lehrlingszahl um rund 1,3 % einher. Die Lehrlingszahl reagiert damit überproportional, weil sich die Zahl der Lehrlinge je Ausbildungsbetrieb gleichgerichtet mitbewegt: Sie stieg von 2,61 (2015) auf 2,77 (2021/22) und sank bis 2025 auf 2,68. Expansion und Rückgang der Lehrlingszahl verlaufen also über beide Ränder zugleich. In der Expansionsphase 2015–2021 ging der Anstieg der Lehrlingszahl (+7,2 %) überwiegend auf eine höhere Ausbildungsintensität zurück (+6,0 %; Betriebe +1,1 %), im Abschwung 2021–2025 der Rückgang (−11,3 %) dagegen überwiegend auf den Verlust von Ausbildungsbetrieben (−8,3 %; Intensität −3,3 %).

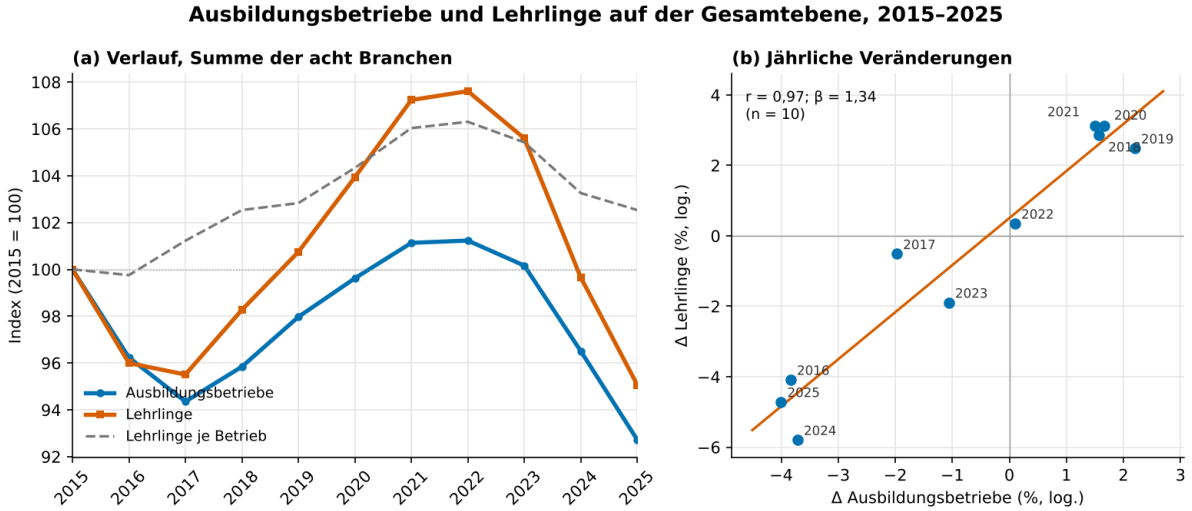


Abbildung 40: *Ausbildungsbetriebe und Lehrlinge, Summe der acht Branchen, 2015–2025: (a) Verlauf, Index 2015 = 100; (b) jährliche logarithmische Veränderungsraten mit Regressionsgerade. Quelle: Eigene Berechnung und Darstellung auf Basis von Wirtschaftskammer Österreich (2026c).*

Eine zeitlich versetzte Betrachtung gibt Hinweise auf die Richtung des Zusammenhangs. Die Veränderung der Lehrlingszahl in einem Jahr korreliert deutlich mit der Veränderung der Zahl der Ausbildungsbetriebe im Folgejahr (r = 0,83; p = ,006), während der umgekehrte Zusammenhang nicht signifikant ist (r = 0,56; p = ,119). Dies ist mit der statistischen Definition des Ausbildungsbetriebs vereinbar. Ein Betrieb wird nur so lange als Lehrbetrieb gezählt, wie er zum Stichtag Lehrlinge ausbildet. Ersetzt er auslernende Lehrlinge nicht, scheidet er erst mit Verzögerung aus der Statistik aus. Die Zahl der Ausbildungsbetriebe ist daher teilweise eine nachlaufende Größe der Ausbildungsentscheidungen und nicht deren unabhängige Ursache. Der enge Zusammenhang ist insofern zu einem Teil definitorisch angelegt, da jeder Ausbildungsbetrieb mindestens einen Lehrling ausbildet.

16.3.2 Befund auf Branchenebene und Rolle der Ausbildungsintensität

Der Zusammenhang besteht nicht nur in der Summe, sondern auch innerhalb der einzelnen Branchen (Tabelle 24). Auf Niveauebene korrelieren Betriebs- und Lehrlingszahl in sieben der acht Branchen signifikant (r = 0,89 bis 0,99). Die Ausnahme bildet Holzbau/Tischler (r = 0,48; p = ,132), deren Ausbildungsbetriebe kontinuierlich zurückgingen, während die Lehrlingszahl bis 2021 stieg. Auf Ebene

der jährlichen Veränderungen ist der Zusammenhang in allen acht Branchen signifikant (r = 0,80 bis 0,96). Die Elastizitäten reichen von 0,77 bei Dachdecker, Glaser und Spengler bis 1,36 bei Hafner, Platten- und Fliesenleger und Keramiker. Im Bauhauptgewerbe (1,30), bei HKLS (1,28) und bei Holzbau/Tischler (1,17) reagiert die Lehrlingszahl überproportional auf Veränderungen der Betriebszahl, bei Maler und Tapezierer (0,87) und bei Dachdecker, Glaser und Spengler (0,77) unterproportional.

Tabelle 24: *Zusammenhang zwischen Ausbildungsbetrieben und Lehrlingen sowie Lehrlinge je Ausbildungsbetrieb nach Branchen, 2015–2025*

Branche	r (Niveau)	r (Veränderung)	Elastizität β	Lehrlinge je Betrieb 2015	Lehrlinge je Betrieb 2021	Lehrlinge je Betrieb 2025
101 – Bau	0,92***	0,96***	1,30	3,55	3,56	3,21
103 – Dachdecker, Glaser und Spengler	0,95***	0,84**	0,77	2,03	2,02	2,04
104 – Hafner, Platten- und Fliesenleger, Keramiker	0,98***	0,93***	1,36	1,88	1,82	1,72
105 – Maler und Tapezierer	0,99***	0,80**	0,87	1,90	1,88	1,84
106 – Bauhilfsgewerbe	0,96***	0,95***	1,01	1,57	1,66	1,62
107/108 – Holzbau und Tischler	0,48	0,83**	1,17	2,15	2,37	2,34
111 – HKLS	0,89***	0,90***	1,28	2,78	2,92	2,65
112 – Elektrotechnik	0,97***	0,88***	1,05	3,66	3,89	3,72
Summe (8 Branchen)	**0,92*** **	**0,97*** **	**1,34**	**2,61**	**2,77**	**2,68**

*Quelle: Eigene Berechnung auf Basis von Wirtschaftskammer Österreich (2026c); Bestand zum 31.12.; Zuordnung nach Fachorganisationen der Sparte Gewerbe und Handwerk (vgl. Abschnitt 15.1); 107/108 zusammengeführt (vgl. Abschnitt 15.5). r (Niveau): Pearson-Korrelation der Jahreswerte (n = 11); r (Veränderung): Korrelation der jährlichen logarithmischen Veränderungsraten (n = 10); β: Elastizität der Lehrlingszahl bezüglich der Betriebszahl (Regression der Veränderungsraten). * p < ,05; ** p < ,01; *** p < ,001.*

Auch im Branchenquerschnitt gilt: Branchen, die mehr Ausbildungsbetriebe verloren, verloren auch mehr Lehrlinge. Die Korrelation zwischen der Veränderung der Betriebszahl und der Veränderung der Lehrlingszahl beträgt über die acht Branchen für 2015–2025 r = 0,92 (p = ,001) und für die Abschwungphase 2021–2025 r = 0,91 (p = ,002). Das Ausmaß unterscheidet sich jedoch, weil sich die Zahl der Lehrlinge je Ausbildungsbetrieb (Ausbildungsintensität) branchenweise unterschiedlich entwickelt hat. Die Zerlegung in Tabelle 25 lässt für die Abschwungphase drei Muster erkennen.

Tabelle 25: *Zerlegung der Veränderung der Lehrlingszahl in Ausbildungsbetriebe und Lehrlinge je Ausbildungsbetrieb, Expansions- (2015–2021) und Abschwungphase (2021–2025)*

Branche	Betriebe 2015–2021	Lehrlinge 2015–2021	Lehrlinge je Betrieb 2015–2021	Betriebe 2021–2025	Lehrlinge 2021–2025	Lehrlinge je Betrieb 2021–2025
101 – Bau	+17,0 %	+17,4 %	+0,3 %	−14,4 %	−22,9 %	−9,9 %
103 – Dachdecker, Glaser und Spengler	−7,5 %	−8,0 %	−0,5 %	−8,7 %	−7,4 %	+1,4 %
104 – Hafner, Platten- und Fliesenleger, Keramiker	−6,4 %	−9,7 %	−3,5 %	−22,0 %	−26,1 %	−5,2 %
105 – Maler und Tapezierer	−9,9 %	−10,9 %	−1,1 %	−18,6 %	−20,3 %	−2,0 %
106 – Bauhilfsgewerbe	+15,2 %	+21,5 %	+5,5 %	−17,7 %	−19,6 %	−2,3 %
107/108 – Holzbau und Tischler	−3,3 %	+6,4 %	+10,0 %	−10,7 %	−11,7 %	−1,1 %
111 – HKLS	+6,2 %	+11,6 %	+5,1 %	−1,4 %	−10,3 %	−9,1 %
112 – Elektrotechnik	+4,2 %	+10,6 %	+6,2 %	+2,2 %	−2,3 %	−4,4 %
Summe (8 Branchen)	**+1,1 %**	**+7,2 %**	**+6,0 %**	**−8,3 %**	**−11,3 %**	**−3,3 %**

Quelle: Eigene Berechnung auf Basis von Wirtschaftskammer Österreich (2026c); Bestand zum 31.12.; Zuordnung nach Fachorganisationen der Sparte Gewerbe und Handwerk (vgl. Abschnitt 15.1); 107/108 zusammengeführt (vgl. Abschnitt 15.5). Veränderung in %; es gilt (1 + Δ Lehrlinge) = (1 + Δ Betriebe) × (1 + Δ Lehrlinge je Betrieb).

(1) **Anpassung über den extensiven Rand.** In den baunahen Gewerben 103 bis 108 verlief der Rückgang der Lehrlingszahl 2021–2025 fast vollständig über den Wegfall von Ausbildungsbetrieben, während die Ausbildungsintensität weitgehend stabil blieb (Veränderung zwischen −5,2 % und +1,4 %). Bei Maler und Tapezierer etwa sank die Zahl der Ausbildungsbetriebe um 18,6 %, jene der Lehrlinge um 20,3 %; im Bauhilfsgewerbe betrugen die Werte −17,7 % bzw. −19,6 %, bei Holzbau/Tischler −10,7 % bzw. −11,7 %. Wo in diesen Branchen Lehrlinge verloren gehen, geht in aller Regel ein Ausbildungsbetrieb verloren.

(2) **Anpassung über den intensiven Rand.** In den TGA-Gewerken blieb die Ausbildungsbasis im Abschwung nahezu unverändert (HKLS −1,4 %, Elektrotechnik +2,2 %), die Betriebe bildeten jedoch weniger Lehrlinge aus. Bei HKLS sank die Zahl der Lehrlinge je Betrieb um 9,1 % (2,92 → 2,65), in der Elektrotechnik um 4,4 % (3,89 → 3,72). Der Rückgang der Lehrlingszahl (−10,3 % bzw. −2,3 %) ist hier somit nahezu ausschließlich ein Intensitätseffekt.

(3) **Anpassung über beide Ränder.** Im Bauhauptgewerbe wirkten beide Kanäle zusammen. Die Zahl der Ausbildungsbetriebe sank 2021–2025 um 14,4 %, die Zahl der Lehrlinge je Betrieb zusätzlich um 9,9 % (3,56 → 3,21), sodass die Lehrlingszahl um 22,9 % zurückging. In der Expansionsphase war das Wachstum dagegen fast ausschließlich über zusätzliche Ausbildungsbetriebe erfolgt (Betriebe +17,0 %, Lehrlinge +17,4 %, Intensität +0,3 %; vgl. Abschnitt 16.4.3).

Zwischenergebnis zur Gesamtebene. Auf der Gesamtebene lässt sich ein enger und statistisch robuster Zusammenhang zwischen der Zahl der Ausbildungsbetriebe und der Zahl der Lehrlinge ableiten, der sich in allen acht Branchen auch in den jährlichen Veränderungen bestätigt. Die Lehrlingszahl reagiert dabei überproportional ($\beta \approx 1{,}3$), weil sich die Ausbildungsintensität gleichgerichtet bewegt. Der Zusammenhang ist jedoch zu einem Teil definitorisch angelegt, und die Betriebszahl läuft der

Lehrlingszahl eher nach als voraus. Ein kausaler Schluss im Sinne von „mehr Ausbildungsbetriebe führen zu mehr Lehrlingen“ lässt sich aus den Bestandsdaten daher nicht ziehen. Für die Nachwuchssicherung sind die Gewinnung und Bindung von Ausbildungsbetrieben einerseits und die Ausbildungsintensität in den bestehenden Betrieben andererseits als zwei eigenständige Stellgrößen zu betrachten, deren Gewicht sich zwischen den Branchen deutlich unterscheidet.

16.4 Bauhauptgewerbe (101): Baukonjunktur, Ausbildungsbetriebe und Lehrlinge

16.4.1 Verlauf und Zusammenhang mit der realen Bauleistung

Abbildung 41a stellt die Ausbildungsbetriebe und Lehrlinge des Bauhauptgewerbes den beiden Konjunkturindikatoren gegenüber. Die reale Bauleistung insgesamt stieg zwischen 2015 und 2021 um 27,2 % und ging bis 2025 nur um 2,9 % zurück. Die Hochbauproduktion erreichte dagegen bereits 2019 ihren Höchststand (+36,2 % gegenüber 2015), sank 2020 um 8,0 % und lag 2025 um 23,3 % unter dem Wert von 2021, also wieder auf dem Niveau von 2015. Die Lehrlinge des Bauhauptgewerbes erreichten ihren Höchststand 2021, die Ausbildungsbetriebe 2022. Seit 2021 gingen sie um 22,9 % bzw. 14,4 % zurück.

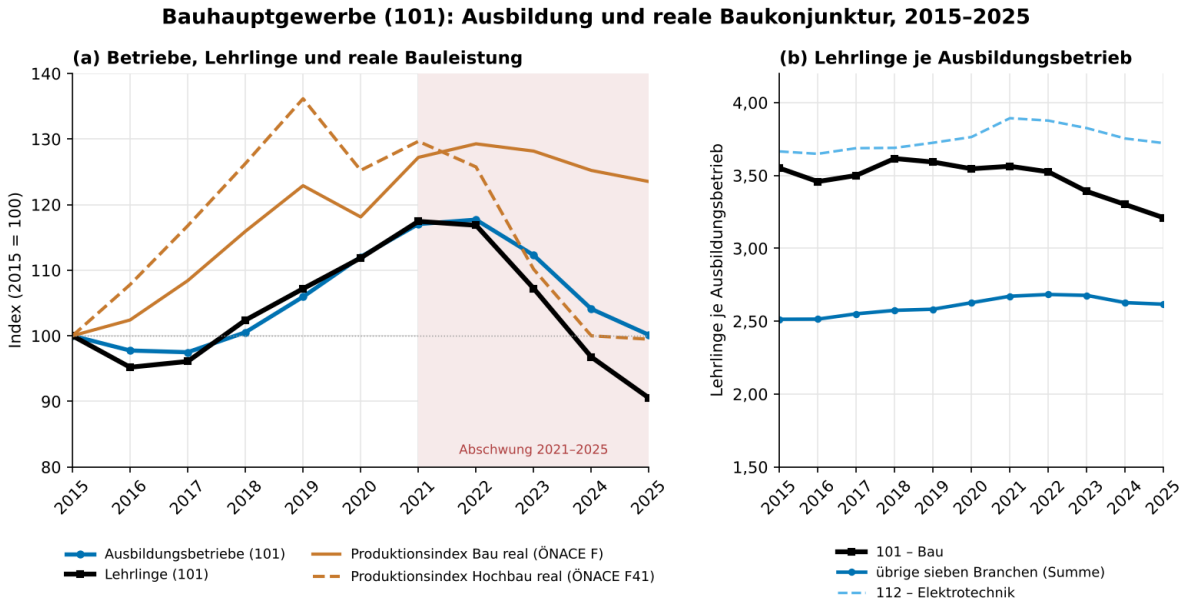


Abbildung 41: *Bauhauptgewerbe (101): (a) Ausbildungsbetriebe, Lehrlinge, realer Produktionsindex Bau (ÖNACE F) und Hochbau (ÖNACE F41), Index 2015 = 100; (b) Lehrlinge je Ausbildungsbetrieb im Vergleich, 2015–2025. Quelle: Eigene Berechnung und Darstellung auf Basis von Wirtschaftskammer Österreich (2026c), OECD (2026), Statistik Austria (2026d) und Eurostat (2026b); Produktionsindex Bau 2024/25 fortgeschrieben.*

Mit der realen Bauleistung insgesamt hängen Ausbildungsbetriebe und Lehrlinge des Bauhauptgewerbes nur teilweise zusammen (Tabelle 26). Die Niveaukorrelation ist für die Ausbildungsbetriebe signifikant (r = 0,73; p = ,010), für die Lehrlinge nicht (r = 0,51; p = ,110). Bei den jährlichen Veränderungen erreicht

der Zusammenhang für die Lehrlinge r = 0,62 und verfehlt die Signifikanzgrenze knapp (p = ,055); für die Ausbildungsbetriebe ist er nicht signifikant (r = 0,49; p = ,156). Ein deutlich klareres Bild ergibt sich für die Hochbauproduktion des Vorjahres. Mit ihr korreliert die Zahl der Lehrlinge mit r = 0,91 (p < ,001), die Zahl der Ausbildungsbetriebe mit r = 0,83 (p = ,003). Auch die jährlichen Veränderungen folgen jenen der Hochbauproduktion mit einjähriger Verzögerung (Lehrlinge r = 0,70; p = ,035; Ausbildungsbetriebe r = 0,68; p = ,045). Die Ergebnisse sind robust gegenüber einer Rangkorrelation (ρ = 0,85 bzw. 0,80).

Die geschätzte Elastizität der Lehrlingszahl bezüglich der Hochbauproduktion des Vorjahres beträgt 0,76 (Standardfehler 0,12). Ein Rückgang der Hochbauproduktion um 10 % ging somit im Folgejahr mit rund 7 bis 8 % weniger Lehrlingen einher. Diese Elastizität setzt sich additiv aus jener der Ausbildungsbetriebe (0,55; Standardfehler 0,13) und jener der Lehrlinge je Ausbildungsbetrieb (0,21; Standardfehler 0,10; p = ,071) zusammen. Rund zwei Drittel der Konjunkturreaktion der Lehrlingszahl verlaufen damit über die Zahl der Ausbildungsbetriebe, rund ein Drittel über die Ausbildungsintensität, die mit der gleichzeitigen Hochbauproduktion signifikant korreliert (r = 0,75; p = ,008). In einer gemeinsamen Schätzung leisten Ausbildungsbetriebe und Hochbauproduktion jeweils einen eigenständigen Erklärungsbeitrag zur Lehrlingszahl (logarithmische Regression: Ausbildungsbetriebe β = 0,61, t = 2,4; Hochbauproduktion des Vorjahres β = 0,42, t = 2,5; R^2 = 0,91). Auch unter Kontrolle der Hochbauproduktion bleibt die Korrelation zwischen Betriebs- und Lehrlingszahl signifikant (partielle Korrelation r = 0,71; p = ,020).

Die Frage nach einem Zusammenhang zwischen realer Baukonjunktur, Ausbildungsbetrieben und Lehrlingen ist für das Bauhauptgewerbe daher zu bejahen, und zwar am deutlichsten für den Hochbau mit einjähriger Verzögerung. Das deckt sich mit dem Befund aus Abschnitt 10.4, wonach der aggregierte Produktionsindex den Einbruch des personalintensiven Hochbaus durch das Wachstum des kapitalintensiven Tiefbaus verdeckt. Die Ausbildung im Bauhauptgewerbe folgt damit dem personalintensiven Hochbau und nicht der Bauleistung insgesamt.

16.4.2 Vergleich mit den übrigen Branchen

Tabelle 26 stellt die Konjunkturzusammenhänge aller acht Branchen gegenüber. Vier Gruppen lassen sich unterscheiden.

Tabelle 26: *Zusammenhang zwischen realer Baukonjunktur, Ausbildungsbetrieben und Lehrlingen nach Branchen, 2015–2025 (Korrelationskoeffizienten nach Pearson)*

Branche	r (K; B)	r (K; L)	r (ΔK; ΔL)	r (H_{-1}; B)	r (H_{-1}; L)	r (ΔH_{-1}; ΔL)
101 – Bau	0,73*	0,51	0,62	0,83**	0,91***	0,70*
103 – Dachdecker, Glaser und Spengler	−0,69*	−0,75**	0,37	0,18	0,06	−0,18
104 – Hafner, Platten- und Fliesenleger, Keramiker	−0,55	−0,52	0,43	0,41	0,46	0,53
105 – Maler und Tapezierer	−0,68*	−0,70*	0,35	0,29	0,23	0,89**
106 – Bauhilfsgewerbe	0,60	0,58	0,32	0,83**	0,85**	0,57
107/108 – Holzbau und Tischler	−0,52	0,45	0,63	0,43	0,82**	0,59
111 – HKLS	0,78**	0,76**	0,32	0,38	0,70*	0,65
112 – Elektrotechnik	0,82**	0,88***	0,39	0,34	0,48	0,67*
Summe (8 Branchen)	**0,26**	**0,60***	**0,50**	**0,85****	**0,85****	**0,70***

*Quelle: Eigene Berechnung auf Basis von Wirtschaftskammer Österreich (2026c), OECD (2026), Statistik Austria (2026d) und Eurostat (2026b). K = realer Produktionsindex Bau (ÖNACE F; 2024/25 fortgeschrieben); H_{-1} = realer Produktionsindex Hochbau (ÖNACE F41) des Vorjahres; B = Ausbildungsbetriebe; L = Lehrlinge; Δ = jährliche logarithmische Veränderungsrate. n = 11 (gleichzeitige Niveaus), 10 (verzögerte Niveaus, gleichzeitige Veränderungen), 9 (verzögerte Veränderungen). * p < ,05; ** p < ,01; *** p < ,001.*

(1) **Bauhauptgewerbe und Bauhilfsgewerbe.** Beide Branchen folgen der Hochbauproduktion des Vorjahres eng, sowohl bei den Ausbildungsbetrieben (jeweils r = 0,83) als auch bei den Lehrlingen (r = 0,91 bzw. 0,85). Auch die jährlichen Veränderungen der Ausbildungsbetriebe hängen in beiden Branchen signifikant mit jenen der Hochbauproduktion des Vorjahres zusammen (r = 0,68). Die Elastizität der Lehrlingszahl bezüglich der Hochbauproduktion des Vorjahres ist mit 0,76 bzw. 0,82 in diesen beiden Branchen am höchsten. Das Bauhilfsgewerbe ist damit die einzige Branche, deren Ausbildungsgeschehen ein ähnlich konjunkturgebundenes Profil aufweist wie das Bauhauptgewerbe. Dies entspricht seiner unmittelbaren Bindung an den Neubau (vgl. Abschnitt 15.4.2).

(2) **Holzbau/Tischler.** Die Lehrlingszahl der zusammengeführten Branche korreliert eng mit der Hochbauproduktion des Vorjahres (r = 0,83; p = ,003), ihre Betriebszahl dagegen nicht (r = 0,43). Die Konjunktur wirkt hier somit über die Ausbildungsintensität, während die Zahl der Ausbildungsbetriebe einem davon unabhängigen, strukturell rückläufigen Trend folgt. Die Elastizität der Lehrlingszahl ist mit 0,30 deutlich geringer als im Bauhauptgewerbe.

(3) **TGA-Gewerke.** Betriebs- und Lehrlingszahlen von HKLS und Elektrotechnik korrelieren auf Niveauebene positiv mit der realen Bauleistung insgesamt (r = 0,76 bis 0,88). Dies spiegelt jedoch vor allem den gemeinsamen Aufwärtstrend bis 2022/23 wider, denn bei den gleichzeitigen jährlichen Veränderungen ist kein signifikanter Zusammenhang nachweisbar (r = 0,12 bis 0,39). Die Veränderungen der Lehrlingszahl folgen allerdings jenen der Hochbauproduktion des Vorjahres (Elektrotechnik r = 0,68; p = ,046; HKLS r = 0,65; p = ,057), jene der Ausbildungsbetriebe nicht signifikant. Die Ausbildungsbasis der TGA-Gewerke ist somit weitgehend von der Hochbaukonjunktur entkoppelt; die Elektrotechnik weist 2025 trotz eines Einbruchs der Hochbauproduktion um 23,3 % seit 2021 mehr Ausbildungsbetriebe auf

als 2021. Dies stützt die in Abschnitt 15.6.2 angeführte Erklärung einer breiteren, weniger neubauabhängigen Nachfragebasis. Die Konjunktur wirkt hier über den intensiven Rand, also über weniger Lehrlinge je Betrieb (vgl. Abschnitt 16.3.2).

(4) **Strukturell rückläufige Ausbaugewerke.** Für Dachdecker, Glaser und Spengler sowie Maler und Tapezierer ergeben sich auf Niveauebene signifikant negative Korrelationen mit der realen Bauleistung insgesamt (z. B. Maler und Tapezierer: Betriebe r = −0,68; Lehrlinge r = −0,70). Diese sind nicht als antizyklisches Ausbildungsverhalten zu deuten, sondern als Scheinkorrelation gegenläufiger langfristiger Trends: Die Bauleistung wuchs, während diese Branchen strukturell Ausbildungsbetriebe und Lehrlinge verloren (vgl. Abschnitt 15.4.2). Mit der Hochbauproduktion zeigt sich auf Niveauebene kein Zusammenhang. Bei Maler und Tapezierer folgen jedoch die jährlichen Veränderungen sowohl der Ausbildungsbetriebe (r = 0,76; p = ,018) als auch der Lehrlinge (r = 0,89; p = ,001) jenen der Hochbauproduktion des Vorjahres. Dem strukturellen Rückgang ist hier somit eine konjunkturelle Komponente überlagert, die den Abbau der Ausbildungsbasis im Abschwung ab 2023 beschleunigt hat. Bei Dachdecker, Glaser und Spengler ist kein Zusammenhang mit der Hochbaukonjunktur erkennbar.

16.4.3 Besonderheiten des Bauhauptgewerbes

Im Vergleich der acht Branchen weist das Bauhauptgewerbe fünf Besonderheiten auf.

(1) **Stärkste Bindung an die Hochbaukonjunktur.** Gemeinsam mit dem Bauhilfsgewerbe weist das Bauhauptgewerbe die engste Bindung an die Hochbauproduktion des Vorjahres auf. Die Korrelation mit der Lehrlingszahl (r = 0,91) ist die höchste aller Branchen, und als eine von nur drei Branchen (neben dem Bauhilfsgewerbe sowie Maler und Tapezierer) reagieren auch die jährlichen Veränderungen der Ausbildungsbetriebe signifikant auf jene der Hochbauproduktion des Vorjahres.

(2) **Zyklische Rückkehr der Ausbildungsbasis bei sinkender Ausbildungsintensität.** Im Unterschied zu den strukturell rückläufigen Ausbaugewerken hat das Bauhauptgewerbe über das Jahrzehnt keine Ausbildungsbetriebe verloren (2015: 757; 2025: 758). Die Expansion bis 2022 wurde vollständig wieder abgebaut, der Verlauf ist also zyklisch und nicht strukturell. Die Lehrlingszahl liegt dagegen um 9,5 % unter dem Wert von 2015, weil die Zahl der Lehrlinge je Ausbildungsbetrieb auf den Tiefstwert der Reihe von 3,21 gesunken ist (2015: 3,55; Abbildung 41b). Der Rückgang der Lehrlingszahl über das Jahrzehnt ist im Bauhauptgewerbe somit ein reiner Intensitätseffekt.

(3) **Asymmetrie zwischen Aufschwung und Abschwung.** Im Aufschwung erfolgte die Expansion fast ausschließlich über zusätzliche Ausbildungsbetriebe, während die Ausbildungsintensität mit rund 3,5 bis 3,6 Lehrlingen je Betrieb stabil blieb. Im Abschwung sanken dagegen beide Größen. Betriebe stellten die Ausbildung im Abschwung also nicht nur ein, sondern nahmen auch dort, wo sie weiter ausbildeten, weniger Lehrlinge auf. Diese Asymmetrie fügt sich in die Befunde von Dietrich und Gerner (2007), wonach die Entscheidung, überhaupt auszubilden, und die Zahl der angebotenen Ausbildungsplätze unterschiedlich auf veränderte Geschäftserwartungen reagieren. Dass viele Betriebe im Abschwung Ausbildungsbetrieb bleiben, aber weniger Lehrlinge aufnehmen, ist zugleich mit dem in Abschnitt 13.5

beschriebenen Verhalten der Personalhortung vereinbar, nach dem Betriebe ihre Kernkapazitäten auch bei rückläufiger Auftragslage aufrechterhalten (Oi, 1962).

(4) **Hohe, aber sinkende Ausbildungsintensität.** Mit 3,2 bis 3,6 Lehrlingen je Ausbildungsbetrieb bildet das Bauhauptgewerbe deutlich mehr Lehrlinge je Betrieb aus als die übrigen Branchen zusammen (2,5 bis 2,7); höher liegt nur die Elektrotechnik (3,7 bis 3,9). Gegenüber den baunahen Gewerben 103 bis 108 war die Ausbildungsintensität 2015 um das 1,77-Fache höher, 2025 nur noch um das 1,54-Fache. Die Lehrlingsausbildung im Bauhauptgewerbe ist damit auf vergleichsweise wenige, intensiv ausbildende Betriebe konzentriert. Das macht die Lehrlingszahl besonders anfällig für Rückgänge der Ausbildungsintensität in diesen Betrieben.

(5) **Hohe Konjunkturreagibilität im internationalen Vergleich.** Studien zur Schweiz und zu Deutschland finden auf gesamtwirtschaftlicher Ebene nur geringe oder keine robusten Konjunktureffekte auf das betriebliche Lehrstellenangebot (Baldi et al., 2014; Muehlemann et al., 2009). Lüthi und Wolter (2020) schätzen für die Schweiz eine langfristige Elastizität des Lehrstellenangebots bezüglich des Bruttoinlandsprodukts von rund 0,34. Die für das Bauhauptgewerbe ermittelte Elastizität bezüglich der Hochbauproduktion des Vorjahres (0,76) liegt deutlich darüber. Wenngleich die Größen wegen unterschiedlicher Bezugsgrößen nicht unmittelbar vergleichbar sind, zeigt sich, dass die Ausbildung im Bauhauptgewerbe in weit höherem Maß an den Branchenzyklus gebunden ist, als es die gesamtwirtschaftlich angelegte Literatur für das duale System insgesamt nahelegt.

16.5 Methodische Einschränkungen

Geringe Fallzahl. Mit 11 Jahreswerten bzw. 10 Veränderungsraten je Branche sind die Korrelations- und Regressionsergebnisse als Indizien zu lesen. Da in Tabelle 26 insgesamt 54 Koeffizienten berichtet werden, sind bei einem Signifikanzniveau von 5 % rein zufällig zwei bis drei signifikante Ergebnisse zu erwarten. Belastbar sind daher vor allem Befunde, die über mehrere Kennzahlen hinweg konsistent auftreten, wie der Zusammenhang zwischen Hochbauproduktion und Ausbildung im Bauhauptgewerbe und im Bauhilfsgewerbe.

Fehlende Kontrolle weiterer Einflussgrößen. Die Analyse kontrolliert weder für die demografische Entwicklung der Jugendkohorten noch für das Bildungswahlverhalten (vgl. Kapitel 6 und 8). Beide wirken auf alle Branchen und können gemeinsame Trends erzeugen. Die Wahl der einjährigen Verzögerung beruht auf inhaltlichen Überlegungen und wurde nicht systematisch optimiert.

Bestandsdaten. Die Statistik weist nur Bestände zum Stichtag aus. Zu- und Abgänge von Ausbildungsbetrieben sowie die Verteilung der Lehrlinge auf die einzelnen Betriebe sind nicht bekannt. Die Zerlegung in extensiven und intensiven Rand ist daher eine rechnerische Durchschnittsbetrachtung; Aussagen darüber, welche Betriebe neu hinzukamen oder ausschieden, sind nicht möglich.

Datenqualität. Die Summenwerte enthalten Mehrfachzählungen von Betrieben, die mehreren Fachorganisationen angehören. Die Konjunkturreihe ist für 2024 und 2025 fortgeschrieben, und die

Hochbaureihe weicht im Ausmaß der Veränderung von der in Abschnitt 10.4 verwendeten Reihe ab (vgl. Abschnitt 16.1).

16.6 Zwischenfazit

Die Zahl der Ausbildungsbetriebe in den acht betrachteten Branchen folgte zwischen 2015 und 2025 einem umgekehrt U-förmigen Verlauf mit Höchststand 2022 und lag 2025 mit 7.538 Betrieben um 7,3 % unter dem Ausgangswert und damit auf dem Tiefstwert der Reihe. Dahinter stehen gegensätzliche Branchenverläufe: eine zyklische Entwicklung im Bauhauptgewerbe und im Bauhilfsgewerbe, ein struktureller Rückgang in den Ausbaugewerken und bei Holzbau/Tischler sowie ein Ausbau der Ausbildungsbasis in den TGA-Gewerken (Elektrotechnik +6,5 %, HKLS +4,7 %).

Auf der Gesamtebene besteht ein enger Zusammenhang zwischen der Zahl der Ausbildungsbetriebe und der Zahl der Lehrlinge (Niveau r = 0,92; Veränderungen r = 0,97), der sich in allen acht Branchen bestätigt. Die Lehrlingszahl reagiert überproportional (Elastizität 1,34), weil sich die Ausbildungsintensität gleichgerichtet bewegt. Der Zusammenhang ist jedoch zum Teil definitorisch angelegt, und die Betriebszahl läuft der Lehrlingszahl eher nach. In den baunahen Gewerben verläuft der Rückgang der Lehrlinge fast vollständig über den Verlust von Ausbildungsbetrieben, in den TGA-Gewerken dagegen über eine sinkende Ausbildungsintensität bei stabiler Ausbildungsbasis.

Für das Bauhauptgewerbe ist ein Zusammenhang zwischen realer Baukonjunktur, Ausbildungsbetrieben und Lehrlingen nachweisbar, am deutlichsten mit der Hochbauproduktion des Vorjahres (Lehrlinge r = 0,91; Ausbildungsbetriebe r = 0,83). Rund zwei Drittel der Konjunkturreaktion der Lehrlingszahl verlaufen über die Zahl der Ausbildungsbetriebe, rund ein Drittel über die Ausbildungsintensität. Das Bauhauptgewerbe unterscheidet sich von den übrigen Branchen durch die engste Bindung an die Hochbaukonjunktur, durch eine zyklisch auf das Ausgangsniveau zurückgekehrte Ausbildungsbasis bei zugleich auf den Tiefstwert gesunkener Ausbildungsintensität und durch eine ausgeprägte Asymmetrie: Expansion über neue Ausbildungsbetriebe, Rückgang über Betriebe und Intensität zugleich. Für die Fachkräftesicherung bedeutet dies, dass Rückgänge der Hochbautätigkeit mit rund einjähriger Verzögerung auf die Lehrlingszahl durchschlagen. Maßnahmen zur Stabilisierung der Ausbildung sollten daher sowohl die Ausbildungsbereitschaft jener Betriebe adressieren, die nur in guten Konjunkturjahren ausbilden, als auch die Zahl der Lehrlinge in den kontinuierlich ausbildenden Betrieben im Abschwung stützen.

17 Gesamtfazit zu Beschäftigung, Herkunft, Altersstruktur, Qualifikation und Lehrlingsausbildung

Die sieben in diesem Teil zusammengeführten Analysen zeichnen ein konsistentes Bild der Fachkräftesituation im österreichischen Bauhauptgewerbe. Auf der Beschäftigungsebene (Kapitel 10) folgt die Zahl der bei der BUAK gemeldeten Arbeitnehmer:innen eng der realen Baukonjunktur (Korrelation r = 0,86), erreichte 2021 mit 152.898 Personen ihren historischen Höchststand und ging bis

2025 um 11,4 % zurück. Im Baugewerbe betrug der Rückgang bis 2025 12,8 %, während die Bauindustrie nahezu stabil blieb. Dass dieser Rückgang deutlich hinter dem Einbruch des arbeitsintensiven Hochbaus (−31,7 %) zurückbleibt, ist ein wiederkehrendes Bild des gesamten Teils. Es zeigt sich ebenso in der Verschiebung der Qualifikationsstruktur (Kapitel 13), in der das Hilfspersonal zwischen 2021 und 2024 um rund ein Viertel abgebaut wurde, während das Führungspersonal weiter wuchs, wie in der vergleichsweise moderaten Reduktion der Ausbildungsquote (Kapitel 14). Alle drei Befunde stützen dieselbe Erklärung. Bauunternehmen horten angesichts des strukturellen Fachkräftemangels ihr qualifiziertes Personal (labour hoarding; Fay & Medoff, 1985; Oi, 1962) und geben zuerst den leichter ersetzbaren, gering qualifizierten Rand der Belegschaft ab (Hoynes et al., 2012).

Die strukturelle Basis, auf die dieser konjunkturelle Zyklus trifft, ist eng. Die Herkunftsanalyse (Kapitel 11) zeigt, dass der Anteil ausländischer Staatsangehöriger seit 2006 von 25,5 % auf 41,4 % (2024) gestiegen ist und das gesamte Beschäftigungswachstum von ausländischen, seit 2015 überwiegend EU-ausländischen Arbeitskräften getragen wurde, während die Zahl der Österreicher:innen um 16,6 % sank. Die Altersstruktur (Kapitel 12) dokumentiert eine kontinuierliche Alterung der Belegschaft (Durchschnittsalter 2006–2024: 37,6 → 39,8 Jahre). Rund ein Viertel der Gemeldeten ist älter als 50 Jahre, und die Analyse der Einzeljahrgänge zeigt ausgeprägte Austrittsschwellen ab 58 Jahren, sodass in den kommenden 10 bis 15 Jahren ein Großteil von rund 34.000 Personen altersbedingt ausscheiden dürfte. Beide Entwicklungen erhöhen die Verwundbarkeit der Branche gegenüber Angebotsschocks an Fachkräften. Es handelt sich um eine im internationalen Vergleich gemilderte, aber gleichgerichtete Alterung nach europäischem Muster (Cedefop, 2023) und um eine Belegschaft, deren Ersatzbedarf zunehmend von grenzüberschreitender Mobilität abhängt.

Auf der Ausbildungsseite (Kapitel 14 und 7) schließlich zeigt sich, dass der Nachwuchsmangel kein reines Konjunkturphänomen ist. Die Lehranfängerquote sank 2024 auf ein historisches Tief von 36,7 % (Dornmayr, 2025), und die Ausbildungsquote im Bauhauptgewerbe fiel 2025 auf den Tiefstwert der Reihe von 3,65 %. Damit entfällt rechnerisch nur noch rund ein Lehrling auf 27 gemeldete Bauarbeiter (vgl. Abschnitt 14.4). Die Gegenüberstellung der altersbedingten Nettoabgänge mit dem Lehrlingsnachwuchs zeigt, dass die Lehrlingsausbildung die Abgänge ab 58 Jahren im Zeitraum 2015/16–2023/24 selbst bei vollständigem Branchenverbleib aller Absolvent:innen nur zu rund 77 % ersetzt hätte; unter der Szenarioannahme, dass zehn Jahre nach dem Lehrabschluss rund 75 % in BUAG-pflichtigen Branchen verbleiben, zu rund 58 % und seit 2021/22 nur noch zu rund 50 % (vgl. Abschnitt 14.5). Im Branchenvergleich hält das Bauhauptgewerbe seine Lehrlingszahlen über das Jahrzehnt zwar besser als die baunahen Gewerbe insgesamt, verliert im Abschwung seit 2021 jedoch überdurchschnittlich stark und bleibt deutlich hinter den TGA-Gewerken Elektrotechnik und HKLS zurück, deren breitere und weniger neubauabhängige Nachfragebasis sie stärker von der Baukonjunktur entkoppelt (vgl. Kapitel 15). Die Analyse der Ausbildungsbetriebe zeigt zudem, dass der Rückgang der Lehrlingszahl im Bauhauptgewerbe seit 2021 (−22,9 %) sowohl auf den Wegfall von Ausbildungsbetrieben (−14,4 %) als auch auf eine sinkende Zahl an Lehrlingen je Betrieb (3,56 → 3,21) zurückgeht und dass Ausbildungsbetriebe und Lehrlinge mit einjähriger Verzögerung eng der realen Hochbauproduktion folgen (r = 0,83 bzw. 0,91; vgl. Kapitel 16). Gemeinsam mit der in Kapitel 10 dargestellten

demografischen Verengung (Gesamtfruchtbarkeitsrate 2025: 1,30; historischer Tiefstwert) ergibt sich ein doppelter Engpass. Eine schrumpfende, alternde und zunehmend importierte Bestandsbelegschaft trifft auf eine strukturell geschwächte Ausbildungspipeline.

Für die weitere Entwicklung ist entscheidend, dass sich konjunktureller Abschwung und struktureller Engpass in den kommenden Jahren nicht gegenseitig neutralisieren, sondern kumulieren könnten. Setzt sich die seit dem Auslaufen der KIM-V (30. Juni 2025) beobachtete Erholung der Wohnkreditvergabe fort, dürfte die Bauproduktion und mit ihr die Arbeitskräftenachfrage anziehen, während die während der Krise abgeflossene Kapazität (abwandernde ausländische Arbeitskräfte, gesunkene Lehrlingszahlen) nicht kurzfristig wiederaufgebaut werden kann. Der in diesem Bericht wiederholt beobachtete Befund der Personalhortung deutet darauf hin, dass die Branche diesen Engpass bereits antizipiert hat. Er löst das zugrunde liegende demografische und bildungsstatistische Problem jedoch nicht.

TEIL VI GESAMTFAZIT – KAPITEL A

18 Gesamtfazit und Ausblick

Die vorliegende Studie hat den Fachkräftemangel in der österreichischen Baubranche entlang der drei in Abschnitt 1.5 formulierten Forschungsfragen untersucht. Zur ersten Frage, der Auswirkung des demografischen Wandels, zeigt Teil II, dass Österreichs Bevölkerung zwar wächst und altert, der Nachwuchspool der 13- bis 16-Jährigen jedoch seit dem Pillenknick der 1960er-Jahre strukturell verkleinert ist und die Gesamtfruchtbarkeitsrate 2025 mit 1,30 einen historischen Tiefstand erreicht hat. Ein demografischer Rückenwind besteht nur befristet. Die Zahl der 15-Jährigen steigt in allen drei Szenarien der Bevölkerungsprognose 2025 bis Anfang der 2030er-Jahre an (Hauptszenario 2032: +11,0 % gegenüber 2025) und schlägt ab 2038 in einen deutlichen Gegenwind um. Teil III zeigt, dass dieser demografische Engpass durch eine parallele Bildungsexpansion verschärft wird. Die Berufsschule, der institutionelle Kern der Lehrausbildung, verlor seit 1980/81 rund 41 % ihrer Schülerinnen und Schüler, während Studium sowie AHS und BHS deutlich zulegten. Beide Entwicklungen, schrumpfende Jahrgänge und sinkende Lehrbeteiligung, wirken auf den Facharbeiternachwuchs am Bau in dieselbe Richtung.

Zur zweiten Forschungsfrage, den Anforderungen der Mitarbeitenden an die Unternehmen, liefert Teil IV einen wichtigen methodischen Befund. Die in Betriebsbefragungen häufig beobachtete Akzeptanz der Rahmenbedingungen durch die aktuelle Belegschaft ist kein verlässliches Maß für deren Attraktivität, sondern das Ergebnis von Selektion, Rechtfertigung und Anpassung. Wer die Baubranche für Berufseinsteiger:innen attraktiver gestalten will, muss sich daher an den Urteilen von Außenstehenden und Abgewanderten orientieren, nicht an jenen der Verbliebenen. Verbesserungen bei Entlohnung, Arbeitsbedingungen, Planbarkeit und Sicherheit sind demnach ein wirksamer, aber in Mitarbeiterbefragungen systematisch unterschätzter Hebel.

Zur dritten Forschungsfrage, den Schlussfolgerungen für Politik, Interessenvertretungen und Unternehmen, ergibt sich aus den Teilen II bis IV ein Bündel notwendiger Maßnahmen. Dazu zählen die Aufwertung und Modernisierung der Baulehre und der Polytechnischen Schule als deren Zubringer, eine überregionale Vermittlung von Lehrstellen angesichts des ausgeprägten regionalen Mismatch, die gezielte Nutzung des bis Mitte der 2030er-Jahre bestehenden demografischen Rückenwinds sowie eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen, die sich an den Anforderungen potenzieller und ehemaliger Mitarbeitender orientiert. Da der demografische Puffer nur befristet zur Verfügung steht und die Bildungsexpansion voraussichtlich anhält, ist mit einer weiteren Verschärfung des Fachkräftemangels am Bau zu rechnen, sofern diese Maßnahmen nicht zeitnah umgesetzt werden.

KAPITEL B – PRÄFERENZBEZOGENER MISMATCH

1 Präferenzbezogener Mismatch: Begriffliche und theoretische Einführung

Der präferenzbezogene Mismatch richtet den Blick auf die Frage, warum ausgebildete und grundsätzlich verfügbare Fachkräfte die Branche verlassen oder erst gar nicht in sie eintreten, obwohl formal ein Bedarf besteht. Es handelt sich um eine Lücke in der Passung zwischen den Erwartungen, Werten und Präferenzen (potenzieller) Arbeitskräfte einerseits und den tatsächlichen bzw. wahrgenommenen Merkmalen der Erwerbstätigkeit auf der Baustelle andererseits.

1.1 Begriffsklärung

Der Begriff des präferenzbezogenen Mismatch lehnt sich an das Person-Arbeitsumfeld-Fit-Paradigma an, wonach berufliche Verbleibs- und Abwanderungsentscheidungen wesentlich von der wahrgenommenen Übereinstimmung zwischen individuellen Präferenzen und den Merkmalen der Arbeitsumgebung abhängen. Zentral ist dabei nicht die objektive Eignung einer Person für eine Tätigkeit, sondern die subjektive Bewertung, inwieweit Arbeitsbedingungen, Arbeitsinhalte und Arbeitsumfeld den eigenen Erwartungen entsprechen.

1.2 Theoretischer Rahmen

Als theoretische Fundierung dient in dieser Studie insbesondere das Attraction-Selection-Attrition-Framework (ASA-Modell) nach Schneider, Goldstein und Smith (1995), das erklärt, wie Personen sich zu Organisationen bzw. Branchen hingezogen fühlen (Attraction), wie Auswahlprozesse diese Passung verstärken (Selection) und wie eine unzureichende Passung mittelfristig zum Ausscheiden führt (Attrition). Für die Baubranche lässt sich dieses Modell auf den Umstand übertragen, dass bestimmte wahrgenommene Merkmale der Baustellenarbeit, wie körperliche Belastung, Witterungsexposition, Arbeitszeitstrukturen oder das gesellschaftliche Ansehen des Berufsfelds, systematisch mit den Präferenzen bestimmter Ausbildungskohorten kollidieren. Kognitiver Dissonanz sowie adaptiven Präferenzen erklären weshalb Personen, die (noch) in der Branche verbleiben, ihre Präferenzen nachträglich an die gegebenen Umstände anpassen können, um Dissonanz zu reduzieren. Das ist ein Mechanismus, der in der späteren empirischen Analyse zur Unterscheidung zwischen den Gruppen Branchentreue, Wechsler und der Vergleichsgruppe der FH-Studierenden von Bedeutung ist.

1.3 Abgrenzung und Anschlussfähigkeit

Der präferenzbezogene Mismatch ist damit konzeptionell klar vom quantitativen Mismatch zu trennen, wirkt aber empirisch mit diesem zusammen. Ein struktureller Mangel an Fachkräften kann sich verschärfen, wenn zusätzlich präferenzbezogene Abwanderungstendenzen bestehen, unabhängig von der absoluten Zahl ausgebildeter Personen. Diese Wechselwirkung bildet die Grundlage für das im weiteren Verlauf der Studie entwickelte Insider-Outsider-Modell, das die divergierenden Wahrnehmungen von Innen- und Außenstehenden hinsichtlich der Arbeitsbedingungen auf der Baustelle systematisch erfasst.

Die folgenden Kapitel dieses Teils widmen sich der empirischen Operationalisierung dieses Konzepts anhand der 2020 durchgeführten Befragung (N=169) sowie der Einordnung der Befunde in den skizzierten theoretischen Rahmen.

Insider, Outsider und die Baulehre:

Das Insider-Outsider-Modell und die empirischen Befunde zu Verbleib und Wechsel nach der Baulehre (Befragung 2020)

Studienteil im Rahmen der Fachkräftemangel-Berichtsreihe Baubranche. Datengrundlage ist eine eigene quantitative Erhebung aus dem Jahr 2020 mit N = 169 Interviews, davon Branchentreue n = 73, Wechsler n = 59 und FH-Studierende Bauingenieurwesen OÖ n = 37.

2 Einleitung und Zielsetzung

Der Fachkräftemangel in der österreichischen Baubranche resultiert nicht allein aus einem quantitativen Angebotsdefizit an Nachwuchskräften, sondern auch aus einer im Zeitverlauf ungünstigen Bindungsbilanz. Ein Teil der ausgebildeten Facharbeiter:innen verlässt die Branche nach der Lehre wieder, während ein anderer Teil dauerhaft verbleibt. Zur Untersuchung dieser Verbleibs- oder Wechselentscheidung wurde 2020 eine quantitative Befragung mit insgesamt 169 Interviews durchgeführt, die drei Gruppen umfasste. Erfasst wurden Personen, die der Baubranche nach der Lehre treu geblieben sind (Branchentreue, n = 73), Personen, die nach der Lehre in eine andere Branche gewechselt sind (Wechsler, n = 59), sowie Studierende des Bauingenieurwesens an einer Fachhochschule in Oberösterreich (FH-Studierende, n = 37).

Anders als im vorangegangenen Berichtsentwurf wird das Insider-Outsider-Modell hier nicht erst nachträglich auf die Ergebnisse angewendet, sondern der Argumentation vorangestellt. Zunächst wird das Modell in seinen Grundzügen dargestellt (Abschnitt 3). Anschließend wird es theoretisch auf die drei Untersuchungsgruppen der Erhebung übertragen und in konkrete, prüfbare Erwartungen übersetzt (Abschnitt 4). Erst danach werden die empirischen Befunde der Befragung dargestellt und unmittelbar mit diesen Erwartungen abgeglichen (Abschnitt 6), sodass Theorie und Empirie durchgehend miteinander verzahnt sind.

3 Das Insider-Outsider-Modell: theoretischer Abriss

Ausgangspunkt des Modells ist ein wiederkehrender Befund aus Befragungen der Baubranche. Beschäftigte auf der Baustelle akzeptieren die Rahmenbedingungen ihres Arbeitsplatzes, etwa körperliche Belastung, Witterungsabhängigkeit, Lärm, Schmutz, Unfallrisiko und lange Anfahrtswege, weitgehend und können sich eine Veränderung kaum vorstellen. Dieselben Bedingungen werden von Personen außerhalb der Branche jedoch als so unattraktiv wahrgenommen, dass für sie ein Wechsel in die Baubranche nicht infrage kommt. Diese Insider-Outsider-Diskrepanz ist kein Zufallsbefund. Sie lässt sich aus drei

ineinandergreifenden Gruppen von Mechanismen erklären, nämlich Selektion, Rechtfertigung und Anpassung.

3.1 Selektion: Attraction-Selection-Attrition und Healthy-Worker-Effekt

Das Attraction-Selection-Attrition-Modell, kurz ASA-Modell (Schneider, 1987), beschreibt, warum Berufsfelder im Zeitverlauf personell homogen werden. Menschen fühlen sich von Umgebungen angezogen, die zu ihren Merkmalen passen (Attraction). Betriebe wählen passende Personen aus (Selection). Wer nicht passt, verlässt das Feld wieder (Attrition). Übrig bleibt eine Belegschaft, die die herrschenden Bedingungen überdurchschnittlich gut erträgt. Diese sogenannte Homogenitätshypothese ist empirisch mehrfach bestätigt worden (Schneider, Goldstein & Smith, 1995). Längsschnittdaten zeigen den Attrition-Mechanismus auch direkt. Je geringer die wahrgenommene Passung zwischen eigenen Werten und den Bedingungen der Organisation beim Eintritt ist, desto wahrscheinlicher ist der spätere Austritt (De Cooman et al., 2009). Methodisch entspricht dies dem aus der Epidemiologie bekannten Healthy-Worker-Effekt. Aktiv Beschäftigte einer belastenden Branche erscheinen stets belastbarer als der Bevölkerungsdurchschnitt, weil die weniger Belastbaren bereits ausgeschieden sind (Li & Sung, 1999).

3.2 Rechtfertigung: kognitive Dissonanz und Systemrechtfertigung

Die Theorie der kognitiven Dissonanz (Festinger, 1957) erklärt, warum Verbliebene die Bedingungen nicht nur ertragen, sondern aktiv aufwerten. Wer täglich erhebliche Belastungen auf sich nimmt, geriete in einen Widerspruch, wenn er diese zugleich als unzumutbar bewertete. Die einfachste Auflösung besteht darin, die Bedingungen umzudeuten. Dieser sogenannte Effort-Justification-Effekt wurde experimentell durch Aronson und Mills (1959) belegt. Die System Justification Theory (Jost & Banaji, 1994) ergänzt dies um ein motivationales Element. Wer wenig Einfluss auf Veränderung hat, ist motiviert, den Status quo als legitim wahrzunehmen. Empirisch zeigt sich dies gerade bei Gruppen, die durch das System benachteiligt werden (Jost, Banaji & Nosek, 2004).

3.3 Anpassung: adaptive Präferenzen, hedonische Adaptation, Status-quo-Bias

Aus wohlfahrtsökonomischer Sicht beschreibt das Konzept adaptiver Präferenzen (Elster, 1983; Sen, 1999), dass Menschen ihre Ansprüche an das anpassen, was ihnen erreichbar erscheint. Geäußerte Zufriedenheit ist damit ein Maß für Anpassung und nicht für objektive Attraktivität. Die hedonische Adaptation (Brickman & Campbell, 1971) lässt die subjektiv empfundene Belastung wiederkehrender Bedingungen mit der Zeit abnehmen. Der Status-quo-Bias (Samuelson & Zeckhauser, 1988) macht zudem den bestehenden Zustand zum Referenzpunkt. Als riskant gilt dabei nicht der Zustand selbst, sondern eine Veränderung desselben. Beide Effekte wirken bei Insidern und fehlen bei Outsidern vollständig, die dieselben Bedingungen ohne Gewöhnung, Rechtfertigungsdruck und Zugehörigkeitsmotiv beurteilen.

3.4 Zusammenfassung: die zentrale Vorhersage

Aus dem Zusammenspiel der drei Mechanismen folgt die zentrale, prüfbare Vorhersage des Modells. Bei identischen objektiven Arbeitsbedingungen sollten Personen, die eine Branche dauerhaft nicht verlassen, also Insider, diese Bedingungen deutlich milder bewerten als Personen ohne jede Insider-Erfahrung, also

Outsider. Personen, die die Branche nach anfänglicher Insider-Erfahrung wieder verlassen haben, sollten dabei eine Zwischen- oder Sonderstellung einnehmen, da bei ihnen die Selektions- und Anpassungsmechanismen erkennbar nicht gegriffen haben oder unterbrochen wurden. Genau diese Vorhersage wird im Folgenden auf die drei Gruppen der Erhebung übertragen.

4 Theoretische Übertragung auf die Erhebung

Das Untersuchungsdesign der Befragung von 2020 bietet eine seltene Gelegenheit, alle drei im Modell unterschiedenen Positionen empirisch zu besetzen. Erfasst werden Insider, Outsider sowie, als eigentlicher Prüfstein des Modells, Personen, die den Übergang von der einen in die andere Rolle bereits vollzogen haben.

4.1 Branchentreue als Insider

Die Gruppe der Branchentreuen (n = 73) entspricht unmittelbar den „Insidern“ des Modells. Sie haben die Baulehre absolviert und sind der Branche bis zum Befragungszeitpunkt treu geblieben. Nach dem ASA-Modell ist bei dieser Gruppe zu erwarten, dass sie erstens bereits bei Ausbildungsbeginn einen überdurchschnittlichen Person-Beruf-Fit aufwies (Selektion), zweitens objektiv belastende Bedingungen der Baustelle nur in geringem Maß als Kritik- oder Wechselpunkt benennt (Rechtfertigung) und drittens Bedingungen, die von außen als Belastung gelten, positiv umdeutet oder sich an sie gewöhnt hat (Anpassung).

4.2 Wechsler als Sonderfall: Attrition in Echtzeit

Die Gruppe der Wechsler (n = 59) ist im Modell nicht trivial zu verorten. Es handelt sich nicht um „reine“ Outsider, die nie in der Branche gearbeitet haben, sondern um ehemalige Insider, die den Attrition-Teil des ASA-Zyklus bereits durchlaufen haben. Theoretisch sind für diese Gruppe zwei Erwartungen zu unterscheiden. Erstens sollte der anfängliche Person-Beruf-Fit dieser Gruppe, gemessen an denselben Indikatoren wie bei den Branchentreuen, bereits zu Ausbildungsbeginn schwächer ausgeprägt gewesen sein, da nach dem ASA-Modell gerade Personen mit geringerer Passung das Feld später wieder verlassen (De Cooman et al., 2009). Zweitens sollten die Wechsler retrospektiv, nach dem Ausscheiden aus der Branche, objektiv belastende Bedingungen deutlich kritischer bewerten als die verbliebenen Insider, weil bei ihnen weder Dissonanzreduktion noch hedonische Adaptation an den Status quo einer Baustellentätigkeit fortwirken.

Diese zweite Erwartung ist allerdings mit einer methodischen Einschränkung zu versehen. Auch die retrospektive Bewertung der Wechsler kann selbst wieder rechtfertigungsverzerrt sein, allerdings in die entgegengesetzte Richtung. Wer eine Branche und die damit verbundenen Investitionen in Lehrzeit und Facharbeiterstatus aufgegeben hat, ist seinerseits motiviert, diese Entscheidung nachträglich zu rechtfertigen, indem er die verlassenen Bedingungen besonders negativ darstellt (Festinger, 1957). Ein rein negativeres Urteil der Wechsler ist somit mit dem Modell vereinbar, beweist aber für sich genommen nicht, dass ausschließlich objektive Bedingungen und nicht auch nachträgliche Selbstrechtfertigung dafür verantwortlich sind. Wo möglich, wird dies bei der Interpretation der Ergebnisse berücksichtigt.

4.3 FH-Studierende als Outsider-Näherung

Die FH-Studierenden des Bauingenieurwesens (n = 37) haben keine eigene Facharbeiter-Sozialisation auf der Baustelle durchlaufen und sind damit die im Design verfügbare Annäherung an „reine“ Outsider im Sinne des Modells. Einschränkend gilt allerdings, dass sie über ihr Studium eine gewisse fachliche Nähe zur Baubranche besitzen und daher nicht mit einer branchenfernen Vergleichsgruppe gleichzusetzen sind, etwa Schüler:innen ohne jeden Bezug zum Bau. Für diese Gruppe ist zu erwarten, dass sie objektiv belastende Bedingungen der Baustellentätigkeit am unverzerrtesten bewertet, also ohne Selektions-, Rechtfertigungs- und Anpassungseffekt.

4.4 Aus dem Modell abgeleitete Erwartungen (H1–H3)

Aus Abschnitt 3 und 4.1 bis 4.3 ergeben sich drei konkrete Erwartungen, die sich an den Daten der Erhebung prüfen lassen.

- H1 (Selektion). Branchentreue weisen bei Ausbildungsbeginn einen höheren Person-Beruf-Fit auf (Wunschberuf, familiäre Vorprägung, Schnupperlehre als positives Schlüsselerlebnis) als Wechsler.
- H2 (Rechtfertigung). Branchentreue benennen objektiv belastende Bedingungen, vor allem Gesundheitsgefährdung, deutlich seltener als Wechsel- oder Kritikpunkt, als Wechsler und FH-Studierende dieselben Bedingungen benennen.
- H3 (Anpassung). Branchentreue werten Bedingungen, die von außen als Belastung gelten, etwa Witterungsabhängigkeit oder Arbeit im Freien, positiv um. Ihre eigenen hypothetischen Wechselgründe beziehen sich primär auf Abweichungen vom gewohnten Status quo, etwa einen Wechsel von Team oder Bedingungen, und nicht auf die Bedingungen selbst.

Die folgenden Abschnitte prüfen H1 bis H3 anhand der Erhebungsdaten und ordnen ergänzend jene Befunde ein, die sich nicht bruchlos in dieses Schema fügen.

5 Methodik

Die Befragung wurde 2020 mittels strukturierter quantitativer Interviews durchgeführt (N = 169 Interviews gesamt, davon Branchentreue n = 73, Wechsler n = 59 und FH-Studierende n = 37). Die Ergebnisse werden als Anteilswerte berichtet, also als Prozent der jeweiligen Teilgruppe, die eine Aussage bejaht oder einem Item zustimmt. Da in den meisten Itemblöcken Mehrfachnennungen möglich waren, summieren sich die Anteile innerhalb eines Blocks nicht auf 100 %. Die den Originaldiagrammen zugrunde liegenden Rohdaten in Form von Einzelantworten liegen für den vorliegenden Bericht nicht vor. Die Prozentwerte wurden den Diagrammen der Präsentation entnommen (Kremsmair, 2020). Für den Drei-Gruppen-Vergleich in Abschnitt 6.2 wurden bei zwei von vier Dimensionen für die Gruppe Branchentreue Werte aus thematisch verwandten, aber nicht wortidentischen Items herangezogen. Dies wird an entsprechender Stelle sowie in Abschnitt 6 transparent gemacht.

6 Ergebnisse der Erhebung im Licht des Modells

6.1 Prüfung von H1 (Selektion): Person-Beruf-Fit bei Ausbildungsbeginn

Nach dem ASA-Modell (Abschnitt 3.1) sollte der Person-Beruf-Fit bei Branchentreuen bereits zu Ausbildungsbeginn stärker ausgeprägt gewesen sein als bei späteren Wechslern.

Tabelle 27: *Einflüsse auf die Berufswahl, Branchentreue vs. Wechsler. Quelle: Kremsmair (2020).*

Einfluss auf die Berufswahl	Branchentreue (%)	Wechsler (%)	Differenz (pp)
Wunschberuf	90,4	37,3	53,1
Vorerfahrung Hausbau (Eltern, Verwandte)	75,3	22,0	53,3
Schnupperlehre als Schlüsselerlebnis	72,6	49,2	23,4
Eltern aus dem Arbeitermilieu	95,9	83,1	12,8

H1 wird durch die Daten eindeutig gestützt. Über alle vier Indikatoren hinweg zeigt sich ein durchgängiger, teils sehr großer Vorsprung der Branchentreuen. Am stärksten fällt dieser beim Wunschberuf-Kriterium aus (90,4 % gegenüber 37,3 %, eine Differenz von 53,1 Prozentpunkten) sowie bei der Vorerfahrung im Hausbau (75,3 % gegenüber 22,0 %, eine Differenz von 53,3 Prozentpunkten). Dieser Befund liefert die empirische Grundlage der im ASA-Modell behaupteten Selektionslogik (Schneider, 1987). Rund neun von zehn Branchentreuen, aber nur knapp vier von zehn Wechslern hatten den Bauberuf ursprünglich als Wunschberuf ergriffen. Dieser strukturelle Unterschied im Ausgangs-Fit war lange vor der eigentlichen Verbleibs- oder Wechselentscheidung angelegt und macht den späteren Austritt nach De Cooman et al. (2009) wahrscheinlicher.

Die Konsequenz für die Interpretation aller weiteren Ergebnisse ist wichtig. Da die Gruppe der Branchentreuen bereits zu Ausbildungsbeginn eine positiv vorselektierte Stichprobe darstellt, ist ihre spätere Zufriedenheit (Abschnitt 6.4) nicht unabhängig von dieser Ausgangslage zu interpretieren.

6.2 Prüfung von H2 (Rechtfertigung): asymmetrische Bewertung derselben Bedingungen

H2 sagt vorher, dass Branchentreue objektiv belastende Bedingungen, allen voran Gesundheitsgefährdung, seltener als Kritikpunkt nennen als Wechsler und Outsider.

Tabelle 28: *Gewicht der Gesundheitsgefährdung als Wechsel-/Ablehnungsgrund, drei Gruppen im Vergleich. Quelle: Kremsmair (2020).*

Gruppe	Item	Anteil (%)
Branchentreue (hypothetischer Wechselgrund)	wenn Gesundheit gefährdet wird	34,2
Wechsler (tatsächlicher Wechselgrund)	Gesundheitsgefährdung	81,4
FH-Studierende (Grund gegen Baustellentätigkeit)	Gesundheitsgefährdung	18,8

Der Befund stützt H2 nur teilweise, wenn auch in aufschlussreicher Weise. Wechsler und Branchentreue fallen exakt in der vom Modell vorhergesagten Richtung auseinander, mit 81,4 % gegenüber 34,2 % und damit einer Differenz von 47,2 Prozentpunkten. Dieser Befund lässt sich zwanglos mit kognitiver Dissonanz (Festinger, 1957) und Systemrechtfertigung (Jost & Banaji, 1994) bei den Verbliebenen erklären. Die FH-Studierenden bewerten dieselbe Bedingung jedoch mit 18,8 % sogar niedriger als die Branchentreuen selbst. Dies widerspricht der einfachen linearen Rangfolge, wonach Outsider kritischer urteilen als Wechsler und diese wiederum kritischer als Insider. Die Aussage, das Urteil von Outsidern sei per se kritischer, ist demnach zu grob gefasst. Die FH-Studierenden urteilen hier offenbar nicht als unbelastete externe Kontrollgruppe im Sinne eines Maximalwerts, sondern bringen mit ihrer akademischen Distanz zur praktischen Bauausführung eine eigene, von Gesundheitsrisiken der Baustelle relativ unberührte Perspektive ein. Vergleiche hierzu die in Abschnitt 4.3 dargelegte Einschränkung dieser Gruppe als Outsider-Näherung.

Deutlicher fällt die für H2 einschlägige Asymmetrie bei einem zweiten Item aus. Von den Branchentreuen selbst wird eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen ganz allgemein von 61,6 % als hypothetischer Wechselgrund genannt (Tabelle 30). Unter den Wechslern werden hingegen konkrete Arbeitsbedingungen beziehungsweise das Arbeitsumfeld von 55,9 % und die Witterungsabhängigkeit von 50,8 % als tatsächliche Wechselursache angegeben (vgl. Tabelle 29). Die Bereitschaft, Bedingungen überhaupt kritisch zu benennen, ist damit über beide Gruppen hinweg vorhanden. Nur bei den Wechslern führte diese Kritik jedoch tatsächlich zum Austritt, während sie bei den Branchentreuen hypothetisch bleibt. Das entspricht genau dem vom Systemrechtfertigungsansatz erwarteten Muster.

6.3 Prüfung von H3 (Anpassung): Referenzpunktverschiebung und Status-quo-Orientierung

H3 sagt vorher, dass Branchentreue Bedingungen, die von außen als Belastung gelten, positiv umdeuten und primär Abweichungen vom Status quo, nicht die Bedingungen selbst, als Wechselgrund nennen.

Tabelle 29: *Gegensätzliche Bewertung derselben objektiven Bedingung (Arbeit im Freien / Witterungsabhängigkeit). Quelle: Kremsmair (2020).*

Item	Branchentreue, als Bleibegrund (%)	Wechsler, als Wechselgrund (%)
Arbeiten im Freien / Witterungsabhängigkeit	76,7 (Bleibegrund)	50,8 (Wechselgrund)

Dieser Kontrast ist der klarste Beleg für die im Modell postulierte Anpassung. Dieselbe objektive Bedingung, die wetterabhängige Arbeit im Freien, wird von 76,7 % der Branchentreuen als einer der wichtigsten Gründe genannt, in der Branche zu bleiben (Tabelle 29). Zugleich führen 50,8 % der Wechsler genau diese Witterungsabhängigkeit als Wechselgrund an (Tabelle 29). Ein und dieselbe Bedingung wird von der einen Gruppe also positiv besetzt und von der anderen als Belastung erlebt. Dieser Befund lässt sich kaum anders erklären als durch hedonische Adaptation (Brickman & Campbell, 1971) und adaptive

Präferenzbildung (Elster, 1983; Sen, 1999). Wer sich an das Arbeiten im Freien gewöhnt oder seine Erwartungen daran ausgerichtet hat, bewertet es positiv. Wer die Branche verlässt, tut dies auch deswegen, weil diese Anpassung nicht oder nicht mehr gelingt.

Tabelle 30: *Hypothetische Wechselgründe der Branchentreuen (n = 73). Quelle: Kremsmair (2020).*

Item	Anteil (%)
wenn sich Arbeitsbedingungen ändern	61,6
Team/Kollegen wechseln	52,1
wenn Gesundheit gefährdet wird	34,2
familiäre/zeitliche Aspekte	32,9
Lohn unpünktlich / weniger	27,4

Auch die Rangfolge der von den Branchentreuen selbst genannten hypothetischen Wechselgründe stützt H3. An erster und zweiter Stelle stehen mit „wenn sich Arbeitsbedingungen ändern“ (61,6 %) und „Team oder Kollegen wechseln“ (52,1 %) zwei explizite Abweichungen vom Status quo und nicht die Bedingungen selbst. Dies entspricht exakt dem Status-quo-Bias (Samuelson & Zeckhauser, 1988). Nicht die belastende Bedingung an sich, sondern eine Veränderung derselben wird als Risiko wahrgenommen und als Wechselgrund benannt.

6.4 Ergänzende Befunde: Zufriedenheit, Zielbranchen und weitere Details

Die folgenden Befunde stehen nicht im Zentrum der Hypothesenprüfung, ergänzen aber das Bild und sind für die Fachkräftestrategie relevant.

Tabelle 31: *Zufriedenheit mit der Berufswahl, Branchentreue vs. Wechsler. Quelle: Kremsmair (2020).*

Item	Branchentreue (%)	Wechsler (%)
Lehrzeit OK	87,7	27,1
Eltern zufrieden/stolz	97,3	62,7
eigene Zufriedenheit mit Berufswahl	100,0	69,5

Die durchgängig höhere Zufriedenheit der Branchentreuen, bis hin zu 100,0 % eigener Zufriedenheit, ist im Licht von Abschnitt 6.1 mit Vorsicht zu lesen. Sie ist teils Ausdruck eines von Anfang an besseren Fits (Selektion) und teils Ausdruck von Rechtfertigung und Anpassung. Sie ist damit kein unverzerrtes Maß für die objektive Attraktivität der Rahmenbedingungen (vgl. Abschnitt 3.3).

Tabelle 32: *Zielbranchen der Wechsler:innen nach Verlassen der Baubranche (n = 59). Quelle: Kremsmair (2020).*

Zielbranche der Wechsler	Anteil (%)
Schicht-/Fabriksarbeit	32,2
Baunebengewerbe	22,0
Metallbranche	20,3

Zielbranche der Wechsler	Anteil (%)
Sozialberufe	15,3
Sonstiges / ohne Angabe	10,2

Rund 42 % der Wechsler, addiert man Baunebengewerbe und Metallbranche, verbleiben in strukturell verwandten, handwerklich-technischen Bereichen. Nur 32,2 % wechseln in Schicht- oder Fabriksarbeit und damit in ein Berufsfeld ohne erkennbare inhaltliche Nähe zur Bautätigkeit. Weitere 39,0 % der Wechsler waren vor dem Wechsel bereits als Vorarbeiter oder Polier eingestuft, und 33,9 % absolvierten nach dem Umstieg eine Zweitlehre oder einen Lehrgang. Der Wechsel betrifft also nicht nur Personen am unteren Ende der betrieblichen Hierarchie, sondern auch bereits qualifizierte, in eine Vorarbeiter- oder Polierfunktion investierte Fachkräfte, was den Verlust für die Branche zusätzlich verteuert.

6.5 Der Sonderfall Aufstiegschancen: eine Abweichung vom Modell

Nicht jede Dimension der Erhebung fügt sich in das durch H1 bis H3 vorhergesagte Muster. Im Drei-Gruppen-Vergleich zeigt sich bei den beruflichen Aufstiegschancen eine Umkehrung der erwarteten Rangfolge.

Tabelle 33: *Drei-Gruppen-Vergleich „Aufstiegschancen". Quelle: Kremsmair (2020).*

Dimension	FH-Studierende (%)	Wechsler (%)	Branchentreue (%)
keine entsprechenden Aufstiegschancen im Betrieb *	14,1	37,3	49,3

* Für Branchentreue Wert für „beruflicher Aufstieg (VA/Polier) geplant" aus Tabelle 30 herangezogen, da kein direkt vergleichbares, negativ formuliertes Item vorliegt. Eingeschränkt vergleichbar, vgl. Abschnitt 6.

Hier nennen die Branchentreuen mit 49,3 % einen höheren Wert als Wechsler (37,3 %) und FH-Studierende (14,1 %). Wie in Abschnitt 6 dargelegt, ist wegen der unterschiedlichen Itemformulierung allerdings Vorsicht bei der Interpretation geboten. Sollte sich dieses Muster in einer methodisch bereinigten Folgeerhebung mit identisch formulierten Items bestätigen, wäre dies theoretisch bemerkenswert. Es würde nahelegen, dass Aufstiegsperspektiven, anders als körperliche Belastung oder Witterungsabhängigkeit, nicht im gleichen Maß Gegenstand von Rechtfertigungs- und Anpassungsprozessen sind, weil sie sich nicht durch Gewöhnung neutralisieren lassen, sondern als fortlaufender Soll-Ist-Vergleich der eigenen beruflichen Entwicklung erlebt werden. Für die Fachkräftestrategie würde dies bedeuten, dass verbesserte Aufstiegs- und Entwicklungsperspektiven ein Hebel sind, dessen Wirksamkeit nicht durch die für andere Dimensionen dokumentierten Verzerrungseffekte der Insider-Befragung infrage gestellt wird.

7 Fazit und Implikationen

Die Verzahnung von Theorie und Empirie zeigt, dass das Insider-Outsider-Modell nicht nur ein plausibler nachträglicher Deutungsrahmen ist, sondern in seinen Kernannahmen H1 (Selektion) und H3 (Anpassung) durch die Erhebung von 2020 direkt bestätigt wird. Branchentreue verfügten bereits bei Ausbildungsbeginn über einen deutlich stärkeren Person-Beruf-Fit als spätere Wechsler. Zudem wird

dieselbe objektive Bedingung, die Witterungsabhängigkeit beziehungsweise Arbeit im Freien, von den beiden Gruppen diametral entgegengesetzt bewertet. H2 (Rechtfertigung) wird für die Dimension Gesundheitsgefährdung im Vergleich von Branchentreue und Wechsler bestätigt, im Vergleich mit den FH-Studierenden jedoch relativiert. Dies verweist auf die Grenzen der FH-Gruppe als Outsider-Näherung und nicht auf eine Widerlegung des Mechanismus selbst.

Für die Fachkräftestrategie folgt daraus, dass die hohe Zufriedenheit der Branchentreuen (Abschnitt 6.4) maßgeblich durch Selektion und Anpassung mitbestimmt ist und sich daher nicht als alleiniger Indikator für die Attraktivität der Rahmenbedingungen eignet. Maßnahmen zur Reduktion des Fachkräfteabflusses sollten sich stattdessen an den von den Wechslern benannten tatsächlichen Ausstiegsgründen orientieren, namentlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, dem Gesundheitsschutz und dem Betriebsklima. Darüber hinaus sollte der in Abschnitt 6.5 diskutierte Befund zu den Aufstiegschancen in einer methodisch bereinigten Folgeerhebung gezielt weiterverfolgt werden, da er auf einen von den übrigen Verzerrungseffekten möglicherweise unabhängigen Hebel hindeutet.

8 Workshops in der Werkmeister- und Bauleiterausbildung: Gründe für Verbleib und Wechsel im Insider-Outsider-Modell

8.1 Einleitung und Fragestellung

Die in Kapitel 4 bis 6 ausgewerteten quantitativen Erhebungsdaten bilden Insider (Branchentreue), einen Übergangsfall (Wechsler) und eine Outsider-Näherung (FH-Studierende) ab. Ein direkter Zugang zu „echten" Outsidern bzw. zu Personen, die die Baubranche bereits verlassen haben, ist forschungspraktisch jedoch nur eingeschränkt möglich, da diese Gruppe über die Branche selbst kaum mehr erreichbar ist. Um dennoch ergänzendes, qualitatives Material zu Bindungs- und Wechselmotiven zu gewinnen, wurden Workshops mit Teilnehmer:innen von Werkmeisterschulen und Bauleiterlehrgängen an den Bauakademien Oberösterreich, Steiermark, Salzburg und Wien durchgeführt, unter dem Titel „Grundlagen und Gründe und Ursachen für den Verbleib in der Baubranche oder dem Wechsel in andere Berufsfelder". Insgesamt wurden neun Workshops mit rund 120 Teilnehmerinnen und Teilnehmern durchgeführt.

Die Teilnehmer:innen dieser Workshops sind selbst aktuell in der Branche beschäftigt und befinden sich in einer weiterführenden Führungsausbildung. Sie sind damit im Sinne des in Kapitel 3 entwickelten Modells Insider und keine „echten" Outsider oder Branchenverlasser:innen. Die Workshops liefern folglich keine Außenperspektive im engeren Sinn, sondern eine differenzierte Innenperspektive auf jene Bedingungen, die aus Sicht von Insidern selbst zum Verbleib beitragen oder einen (hypothetischen) Wechsel begünstigen würden. Diese Innenperspektive ergänzt die quantitative Prüfung von H1 bis H3 (Kapitel 6) um ein reichhaltiges, lösungsorientiertes Material und wird abschließend (Abschnitt 8.5) in das Insider-Outsider-Modell eingeordnet.

8.2 Methodisches Vorgehen

Die Workshops folgten einem zweistufigen Ablauf. In einem ersten Schritt wurden die Teilnehmer:innen im Rahmen einer Kartenabfrage gebeten, positive und negative Rahmenbedingungen der Baubranche zu benennen, also Bedingungen, die für den Verbleib in der Branche sprechen, sowie Bedingungen, die einen Wechsel in andere Berufsfelder begünstigen würden. Über alle neun Workshops hinweg resultierten daraus 100 Einzelnennungen (Rohdaten: Arbeitsblatt „Grund _ Ursache" der begleitenden Excel-Datei).

In einem zweiten Schritt erhielt jede:r Teilnehmer:in drei Klebepunkte, um jene Nennungen zu markieren, die subjektiv als am wichtigsten erachtet wurden. Wobei höchstens zwei Punkte auf ein und dieselbe Nennung entfallen durfte. Die auf diese Weise priorisierten Nennungen wurden anschließend in Kleingruppen mit der aus der Organisationsentwicklung bekannten Ist-Soll-Lösungen-Probleme-Methode weiterbearbeitet. Für jedes ausgewählte Thema wurde der Ist-Zustand beschrieben, ein Soll-Zustand entwickelt, darauf aufbauend Lösungsvorschläge erarbeitet und abschließend jene Probleme benannt, die bei der Umsetzung der Lösung zu erwarten sind. Diese Kleingruppenarbeit ergab 31 Einzeleinträge (Arbeitsblatt „Lösungen").

Die vorliegende Datengrundlage dokumentiert das Ergebnis der Priorisierung, also welche Nennungen in die Kleingruppenarbeit übernommen wurden, nicht jedoch die exakte Punkteverteilung je Einzelnennung. Eine exakte Rekonstruktion der genauen Stimmenzahl je Karte ist auf Basis der vorliegenden Unterlagen nicht möglich. Da die neun Workshops ihre Priorisierung jeweils eigenständig auf Basis der jeweils eigenen

Kartenabfrage vornahmen, flossen inhaltlich identische oder sehr ähnliche Themen (z. B. „Stress“, „Zeitdruck“, „Stress/Zeitmangel“) unabhängig voneinander aus mehreren Workshops in die Kleingruppenarbeit ein. Für die folgende Auswertung wurden sowohl die 100 Nennungen der Kartenabfrage als auch die 31 Einträge der Kleingruppenarbeit zu übergeordneten Themenclustern zusammengefasst. Methodisch wird analog zu der in Abschnitt 9.2 beschriebenen Kategorienbildung nach Mayring (2022) vorgegangen. Die Zuordnung der Themencluster zu den drei Mechanismen des Insider-Outsider-Modells (Selektion, Rechtfertigung, Anpassung; vgl. Kapitel 3) ist eine interpretative Einordnung der Verfasser und kein direktes Erhebungsergebnis (Begründung dazu siehe Abschnitt 8.3).

8.3 Ergebnisse der Kartenabfrage: Themenfelder und Einordnung in das Insider-Outsider-Modell

Die induktive Zusammenfassung der 100 Einzelnennungen ergab 13 Themenfelder (siehe Tabelle 34). Mit Abstand am häufigsten wurden Nennungen zu Arbeitszeiten, Urlaub und Vereinbarkeit genannt (18 Nennungen), gefolgt von Betriebsklima, Zusammenhalt und Events (12) sowie Führung, Kommunikation, Autonomie und Vertrauen sowie Arbeitsschutz und Gesundheit (je 11).

Tabelle 34: *Themenfelder der Kartenabfrage aus neun Workshops (N = 100 Einzelnennungen) und ihre primäre Zuordnung zu den Mechanismen des Insider-Outsider-Modells.*

Themenfeld (n)	Primärer Mechanismus	Beispielhafte Nennungen
Arbeitszeiten, Urlaub & Vereinbarkeit (18)	Selektion	flexible Arbeitszeit; Home-Office; Kinderbetreuung; Work-Life-Balance; Umgang mit Überstunden; Urlaubsregelungen
Betriebsklima, Zusammenhalt & Events (12)	Rechtfertigung	Firmenevents; Weihnachtsfeier; Teamkompatibilität; Arbeitsmoral; gepflegtes Miteinander; Fehlerkultur
Führung, Kommunikation, Autonomie & Vertrauen (11)	Rechtfertigung / Anpassung	Rückhalt durch Vorgesetzte; Mitspracherecht; „gschimpft ist globt gnuag“; ständige Kontrolle; Lob
Arbeitsschutz & Gesundheit, körperlich/mental (11)	Anpassung	Massage/Physiotherapie; Arbeitssicherheit; PSA; Gesundheitsvorsorge; mentale Gesundheit
Arbeitsplatzausstattung & -umgebung (10)	Selektion	ergonomisches Equipment; Büroklima; aktueller Stand der Technik; Sozialräume
Arbeitsplatzsicherheit & soziale Absicherung (8)	Rechtfertigung	Krisensicherheit; sicherer Arbeitsplatz; Unfall-/Lebensversicherung; befristete Verträge
Weiterbildung & Aufstiegschancen (8)	Selektion	Weiterbildung nach Wunsch; Raum für Entwicklung; Aufstiegsmöglichkeiten; Abteilungswechsel
Entlohnung & finanzielle Zusatzleistungen (7)	Selektion	gute Bezahlung nach KV; Prämien; Firmenauto; Bike-Leasing; Vergünstigungen/Benefits
Verpflegung am Arbeitsplatz (6)	Selektion	Obst/Getränke; gesunde Jause; Mensa; Angebot für Essen; (kostenpflichtiger Kaffee)
Stress, Zeitdruck & Arbeitsbelastung (5)	Anpassung	Stress durch Arbeitsverteilung; Zeitdruck; Zeitmangel
Image & gesellschaftliches Ansehen (2)	Selektion	Image; teilweise negatives Image von Sachleistungen (Obstkorb)
Wegzeit & Mobilität (1)	Anpassung	lange Wegstrecke zur Baustelle

Themenfeld (n)	Primärer Mechanismus	Beispielhafte Nennungen
Bindung/Commitment & Branchenwechsel (1)	Rechtfertigung / Anpassung	Attraktivität anderer Berufe; psychologischer Arbeitsvertrag

Anmerkung. Die Zuordnung zu Selektion, Rechtfertigung und Anpassung ist eine interpretative Einordnung der Verfasser (vgl. Abschnitt 8.2); mehrere Themenfelder berühren mehr als einen Mechanismus.

Auffällig ist die inhaltliche Nähe zwischen den am häufigsten genannten Themenfeldern der Kartenabfrage und den Frustrationskategorien der davon unabhängigen, mit einer anderen Stichprobe und einem anderen Erhebungsinstrument gewonnenen Auswertung der offenen Frage 10 (Abschnitt 9.4): Auch dort bilden Arbeitszeiten und Vereinbarkeit (vgl. Abschnitt 9.4.1) sowie Entlohnung (Abschnitt 9.4.4) und Witterungsbedingungen bzw. körperliche Belastung (Abschnitt 9.4.12) tragende Kategorien. Diese Konvergenz zweier methodisch unabhängiger, qualitativer Erhebungswege erhöht das Vertrauen in die inhaltliche Validität beider Auswertungen.

Die Zuordnung der Themenfelder zu den drei Mechanismen des Insider-Outsider-Modells (Kapitel 3) folgt einer einfachen inhaltlichen Überlegung. Themenfelder, die unmittelbar sichtbare, leicht vergleichbare Rahmenbedingungen betreffen und damit für die Entscheidung Außenstehender relevant sind, ob sie in die Branche eintreten würden, wurden der Selektion zugeordnet (etwa Entlohnung, Arbeitszeitmodelle, Ausstattung, Weiterbildungsangebote). Themenfelder, die eher eine nach innen gerichtete, legitimierende Funktion erfüllen, etwa das Betonen von Krisensicherheit oder eines guten Betriebsklimas trotz objektiv belastender Bedingungen, wurden der Rechtfertigung zugeordnet. Themenfelder, die chronische, körperlich oder psychisch belastende Bedingungen betreffen, an die sich Insider im Zeitverlauf gewöhnt haben dürften, wurden der Anpassung zugeordnet (etwa Gesundheit/körperliche Belastung, Stress/Zeitdruck, Wegzeit). Ein besonders anschauliches Beispiel für Rechtfertigung liefert die Nennung „gschimpft ist globt gnuag“: Ein grundsätzlich unangenehmer Führungsstil (fehlendes Lob) wird hier sprachlich in eine akzeptable, sogar augenzwinkernde Norm umgedeutet – ein Musterbeispiel für den in Abschnitt 3.2 beschriebenen Effort-Justification-Effekt.

8.4 Priorisierung und Kleingruppenarbeit: Ist-Soll-Lösungen-Probleme

Die 31 durch Punktevergabe priorisierten Einträge der Kleingruppenarbeit lassen sich anhand ihrer Grund- bzw. Ursachenbezeichnung elf übergeordneten Themenclustern zuordnen. Bei mehrfach genannten oder inhaltlich nahestehenden Bezeichnungen (z. B. „Stress“, „Stress/Zeitmangel“, „Stress/Zeitdruck“, „Zeitdruck“ und „Arb.zeiten/Stress“) wurden zu einem gemeinsamen Cluster zusammengefasst. Tabelle 35 stellt für jedes Cluster die in den Kleingruppen erarbeiteten Ist- und Soll-Zustände, die daraus abgeleiteten Lösungsvorschläge sowie die von den Teilnehmer:innen selbst benannten Umsetzungsprobleme in zusammengefasster Form dar.

Tabelle 35: *Konsolidierte Ist-Soll-Lösungen-Probleme-Übersicht der Kleingruppenarbeit, gruppiert nach Grund/Ursache-Cluster (N = 31 priorisierte Einzeleinträge aus neun Workshops).*

Cluster (n)	Ist-Zustand	Soll-Zustand	Lösungsvorschläge	Umsetzungsprobleme
Image (3)	Wenig angesehener Beruf, geprägt von Vorurteilen (Alkohol, unordentliche Baustellen,	Angesehener, wertgeschätzter Beruf; Bild als „Machertypen“ mit schaffender Handarbeit; höhere	Werbekampagnen/ Social Media; stärkere Verankerung in Schulen; einheitliche	Veraltete Denkmuster; hohe Kosten für Kleidung/Unterkünfte; Termindruck erschwert gepflegtes Auftreten; Fachkräftemangel und

Cluster (n)	Ist-Zustand	Soll-Zustand	Lösungsvorschläge	Umsetzungsprobleme
	mangelnde Hygiene); körperlich fordernd, primitiv wahrgenommen; typischer Männerberuf	Attraktivität für Frauen; modernes, innovatives Erscheinungsbild	Arbeitskleidung durch AG; saubere Baustellen/Hygiene einrichtungen; neue Technologien sichtbar machen	Bildungswesen wirken entgegen
Arbeitszeitmodell / 4-Tage-Woche (2)	5-Tage-Woche bzw. „kurz-lang“-Modell mit rund 39 Wochenstunden	4-Tage-Woche (36 Std. bzw. 4 × 10 Std.) bei gleicher Bezahlung oder weniger Gesamtstunden	(von den Teilnehmenden nicht weiter konkretisiert)	Längere tägliche Arbeitszeit bzw. verlängerte Bauphasen; zusätzlicher Termindruck durch Auftraggeber und Pönalen; verschärft durch Fachkräftemangel
Gehalt & Entlohnung (3)	Entlohnung nach Kollektivvertrag; als ungerecht verteilt empfunden; kaum leistungsbezogene Prämien oder Zulagen	KV-Lohn plus Inflationsanpassung und Überzahlung; leistungsbezogene Bezahlung mit gerechtfertigten Zulagen; höherer Bruttomittellohn	IST-Lohnerhöhung; Prämien auf Basis von Leistungseinschätzung; steuerliche Entlastung der Löhne	Mehrkosten für Auftraggeber/Unternehmen; Streitpotenzial bei subjektiver Prämienvergabe; wahrgenommen hoher Anteil an Führungspersonal ohne Fachbezug
Fahrzeit- & Wegzeitvergütung (3)	Fahrzeit zur Baustelle überwiegend unvergütet; meist nur Fahrer:in erhält (anteilige) Bezahlung; lange Anfahrtswege ohne Ausgleich	Entlohnung für alle Anwesenden im Fahrzeug, gestaffelt nach Fahrer:in/Mitfahrer:in; Kilometergeld bei Privatfahrten	Gestaffelte Vergütung (Fahrer:in beide Fahrten, Mitfahrende eine Fahrt); Fahrerlenkzeit plus Bonus für Mitfahrende	Mehrkosten, dadurch teurere Bauvorhaben; Risiko von „Stundenschummeln“; mögliche Konflikte mit 4-Tage-Woche-Modell
Kommunikation & Fehlerkultur (2)	Schlechte interne Kommunikation; Fehler werden tendenziell rangniedrigeren Mitarbeitenden zugeschoben	Klare Befehlskette mit nachvollziehbarer Verantwortung; offenes Eingestehen von Fehlern	Kurze Kommunikationswege; Dokumentation; regelmäßige Besprechungen; gemeinsames Beheben von Fehlern	Gefühl, „übergangen“ zu werden; starre Hierarchiestrukturen erschweren Veränderung
Stress, Zeitdruck & Arbeitsbelastung (8)	Zu wenig Personal bei zu viel Arbeit; späte Baustellenstarts bei knapper Bauzeit; fehlerhafte/zu enge Terminkalkulation; mangelhafte Kommunikation Führungsebene–Baustelle; Schlechtwetter nicht eingeplant	Realistische, verlängerte Terminpläne; ausreichend qualifiziertes Personal; optimierte Arbeitsabläufe; frühzeitige Planung inkl. Schlechtwetterpuffer	Mehr qualifiziertes Personal; frühzeitige, korrekte Pläne; Zeit- und Materialpuffer; verbesserte Kommunikation; realistische Kalkulation	Höhere Lohn- und Lagerkosten; längere Bauzeit bedeutet potenziell weniger Aufträge; anhaltender Fachkräftemangel limitiert Personalaufstockung

Cluster (n)	Ist-Zustand	Soll-Zustand	Lösungsvorschläge	Umsetzungsprobleme
Wertschätzung (1)	Mitarbeitende fühlen sich in großen Unternehmen als „nur eine Nummer“; unangemessener Umgangston	Mehr Anerkennung und Wertschätzung; besser geschulte Führungskräfte	Führungskräfteschulungen; Teambuilding-Maßnahmen; Tätigkeit in kleineren Unternehmenseinheiten	Zu wenige kleine Unternehmen am Markt; fehlende Zeit für Schulungsmaßnahmen im Betriebsalltag
Gesundheit & körperliche Belastung (4)	Langjährige körperliche Überbelastung bis zur Pension; chronische Beschwerden durch Witterung, schweres Heben, Staub- und Lärmbelastung; mangelhafte Arbeitskleidung	Körperliche Fitness bis zur Pension erhalten; technische Unterstützung (z. B. Kran auf jeder Baustelle); bessere Arbeitskleidung; 4-Tage-Woche	Verstärkter Maschineneinsatz statt manueller Schwerarbeit; korrektes Heben schulen; bessere Schutzausrüstung; begleitende Physiotherapie	Zusätzliche Kosten/Zeitaufwand für Ausstattung; anhaltender Personalmangel; teils „beratungsresistente“ Führungsebene
Arbeitsmoral & Einstellung zum Beruf (2)	Belastende Arbeitszeiten inkl. unbezahlter Anfahrt; als streng erlebter Umgang durch Vorgesetzte; Freizeit/Geld im Vordergrund statt Freude an der Arbeit	Reguläre 40-Std.-Woche im „kurz-lang“-Modell; Umgang auf Augenhöhe; gesellschaftliches Umdenken hin zu mehr Freude am Handwerk	Probleme offen ansprechen; betriebliche und branchenweite Unterstützung; zusätzliches Personal; finanzielle Anreize	Anhaltender Arbeitskräfte- und Zeitmangel; hohes Arbeitslosengeld senkt Anreiz zur Aufnahme körperlich fordernder Tätigkeit
Bindung ans Unternehmen & Attraktivität anderer Berufe (1)	Verlassen des Unternehmens gilt vielen als Regelfall; Wechsel in andere Branchen erscheint attraktiv; geringe Team-/Unternehmensloyalität	Langfristige Mitarbeiterbindung aus Überzeugung statt Bequemlichkeit	Vordefinierte Entwicklungsstufen zur Selbstverwirklichung; höhere gesellschaftliche Wertschätzung; Beteiligung am Baustellenerfolg; Potenzialförderung	(von den Teilnehmenden nicht spezifiziert)
Aufstiegschancen (2)	Vorhandenes Potenzial wird nicht immer ausgeschöpft; Aufstiegsmöglichkeiten grundsätzlich vorhanden, aber wenig sichtbar	Mehr Prestige und Sichtbarkeit von Aufstiegswegen; leichterer Zugang zu Fortbildung	Mehr Werbung für Karrieremöglichkeiten; zusätzliche firmeninterne Schulungsangebote und Benefits	Vorselektierung durch die Bauleitung; als zu gering empfundene Bezahlung für Führungsverantwortung; allgemeiner Arbeitermangel

Anmerkung. n in Klammern gibt die Zahl der ursprünglich in der Kleingruppenarbeit erfassten, hier zu einem Cluster zusammengefassten Einzeleinträge an; die Darstellung fasst inhaltlich übereinstimmende Formulierungen zusammen, ohne den Wortlaut aller Einzeleinträge wiederzugeben.

Mit acht der 31 priorisierten Einträge entfällt der größte Anteil auf das Cluster Stress, Zeitdruck und Arbeitsbelastung. Dieser Befund deckt sich mit dem in Abschnitt 8.3 in der Kartenabfrage beobachteten Muster sowie mit der Kategorie Planung, Arbeitsvorbereitung und Bauablauf-Organisation der unabhängigen Auswertung der offenen Frage 10 (Abschnitt 9.4.5). Bemerkenswert ist zudem, dass mehrere Cluster (Fahrzeit- und Wegzeitvergütung, Gehalt und Entlohnung, Gesundheit und körperliche Belastung) in den Lösungsvorschlägen der Teilnehmer:innen regelmäßig auf konkrete, unmittelbar betrieblich umsetzbare Maßnahmen verweisen, während die benannten Umsetzungsprobleme fast durchgängig auf Mehrkosten und den bereits bestehenden Personalmangel zurückgeführt werden können. Dieser Zusammenhang, der die in Abschnitt 9.4.3 dokumentierte Kategorie Personal-/Fachkräftemangel als strukturelle Rahmenbedingung bestätigt, vor der jede Verbesserungsmaßnahme steht.

8.5 Zusammenfassung und Einordnung in das Insider-Outsider-Modell

Die Workshops mit Teilnehmer:innen der Werkmeister- und Bauleiterausbildung liefern eine differenzierte Insider-Perspektive auf Bindungs- und potenzielle Wechselfaktoren der Baubranche. Inhaltlich bestätigen sie in hohem Maß jene Themen, die bereits quantitativ (Kapitel 6) und anhand einer unabhängigen Stichprobe qualitativ (Abschnitt 9.4) identifiziert wurden. Arbeitszeiten, Entlohnung, Gesundheit bzw. körperliche Belastung sowie Stress und Zeitdruck bilden über alle drei Erhebungswege hinweg wiederkehrende Kernthemen.

Für das Insider-Outsider-Modell (Kapitel 3) ergibt sich daraus ein differenziertes Bild. Einerseits zeigen sich in den Nennungen deutliche Spuren von Rechtfertigung und Anpassung. Belastende Bedingungen werden mitunter positiv umgedeutet (etwa die Betonung von Krisensicherheit oder Betriebsklima trotz objektiv anspruchsvoller Bedingungen) oder sprachlich normalisiert („gschimpft ist globt gnuag“). Andererseits benennen dieselben Insider dieselben objektiven Belastungen wie Gesundheit, Stress, Zeitdruck, unzureichende Entlohnung, unbezahlte Fahrzeiten als mögliche Auslöser für den Wechsel, wie dies Wechsler oder FH-Studierende gemäß H2 und H3 angeben (Abschnitt 6.2 und 6.3). Selbst langjährige Insider reinterpretieren nicht jede belastende Bedingung weg, sondern benennen objektiver Problemfelder explizit. Dieser Befund wurde bereits im Abschnitt 6.5 dokumentiert.

Methodisch können die Workshops die in Kapitel 6 geprüften Hypothesen H1 bis H3 nicht selbst testen, da eine vergleichbare Outsider- oder Wechsler-Stichprobe für dieselbe Erhebung fehlt. Ihr Beitrag liegt vielmehr in der Bereitstellung von Erkenntnissen, die die quantitative Erhebung sinnvoll ergänzt. Wo die Erhebung von 2020 (Kapitel 5 und 6) primär das Ausmaß der Insider-Outsider-Diskrepanz misst, liefern die Workshops konkrete, von Insidern selbst entwickelte Lösungsvorschläge für jene Bedingungen, deren Verbesserung gemäß Abschnitt 18 (Kapitel A) als wirksamer, aber in Mitarbeiterbefragungen systematisch unterschätzter Hebel gegen den Fachkräftemangel identifiziert wurde.

9 Auswertung der offenen Frage 10: Frustrationen im Arbeitsalltag und Änderungswünsche (Gesamtstichprobe)

9.1 Einleitung und Fragestellung

Ergänzend zur theoriegeleiteten Analyse des präferenzbezogenen Mismatch in den Kapiteln 1 bis 7 wertet dieser Abschnitt eine zweite, im Jänner 2023 unter Teilnehmer:innen der Werkmeisterschule und der Bauleiterausbildung erhobene Befragung aus. Befragt wurden künftige bzw. angehende Führungskräfte

im ausführenden Bereich. Frage 10 des zugrunde liegenden Fragebogens lautete offen formuliert: „Welche drei Dinge frustrieren Sie in Ihrem Arbeitsalltag am meisten? Was würden Sie sofort ändern, wenn Sie dazu die Möglichkeit hätten?“ Den Teilnehmer:innen standen dafür drei offene Antwortfelder zur Verfügung.

Ziel der vorliegenden Auswertung ist es, die Freitextantworten systematisch zu kategorisieren, ihre Häufigkeitsverteilung darzustellen und die Ergebnisse vor dem Hintergrund der übrigen, primär quantitativen Studienteile (Baukonjunktur, BUAK-Beschäftigungs-, Alters- und Lohnstrukturen, Bildungs- und Lehrlingsstatistik) zu interpretieren. Die offene Frage liefert damit eine komplementäre, qualitative Innenperspektive angehender Führungskräfte auf jene Mechanismen, die in den übrigen Kapiteln überwiegend anhand amtlicher Statistiken rekonstruiert werden. Kapitel 10 vertieft diese Befunde für eine Teilstichprobe, für die zusätzlich Angaben zur Wechselbereitschaft vorliegen, und prüft, inwieweit einzelne Kategorien mit der Wechselbereitschaft in Zusammenhang stehen.

9.2 Methodisches Vorgehen

Stichprobe. Von den vorliegenden Fragebögen enthielten N = 237 mindestens eine gültige Angabe zu Frage 10. Da bis zu drei Einzelantworten je Person möglich waren, resultierten insgesamt 532 kodierbare Einzelnennungen (Ø 2,2 Nennungen je Person). Mehrfachnennungen sind damit ausdrücklich möglich. Die im Folgenden berichteten Prozentanteile beziehen sich auf den Anteil der Antworten, die mindestens eine Nennung der jeweiligen Kategorie zuordenbar waren, und summieren sich folglich auf mehr als 100 %. Die Primärdaten sind nicht separat publiziert. Die vollständige kodierte Rohdatentabelle sowie die Häufigkeitsauswertung liegen als begleitende Excel-Datei vor.

Die Kategorienbildung folgt der induktiven Vorgehensweise der Qualitativen Inhaltsanalyse (Mayring, 2022). Ausgehend vom Antwortmaterial wurden thematisch zusammengehörige Nennungen schrittweise zu in sich homogenen, nach außen trennscharfen Kategorien zusammengefasst. Kodiereinheit ist die einzelne Freitextnennung (max. drei je Fragebogen), Kontexteinheit der einzelne Fragebogen (vgl. Abschnitt 9.6).

Datenaufbereitung. Die Ausgangsdaten lagen in zwei unterschiedlichen Formaten vor. Für die Mehrheit der Fragebögen wurde jede der drei Antworten in einer eigenen Spalte erfasst. Bei 24 Fragebögen wurden alle Angaben durch das Trennzeichen „|“ in einer einzigen Zelle zusammengeführt. Beide Formate wurden vor der Kodierung in eine einheitliche Struktur überführt. Bei diesen 24 Fragebögen war der Zellinhalt technisch auf rund 59 bis 60 Zeichen begrenzt, wodurch einzelne längere Antworten am Zeilenende sichtbar abgeschnitten sind (z. B. „Unmutivierte Kollegen|Unqualifiziertes Führungspersonal|Gle[...]“). Diese Antworten wurden so weit wie im Wortlaut erkennbar einer plausibelsten Kategorie zugeordnet. Der Effekt auf die Gesamtverteilung ist angesichts von 24 von 237 Fällen (10,1 %) als gering einzuschätzen, wird aber aus Gründen der methodischen Transparenz an dieser Stelle ausdrücklich dokumentiert.

Zusammenlegung der beiden Teilfragen. Die Fragestellung verknüpft die beiden Aspekte, erlebte Frustration und gewünschte Änderung in den drei Antwortfeldern, ohne dass das Erhebungsinstrument eine formale Trennung beider Aspekte vorsieht. In der Praxis vermischen die Teilnehmer:innen beide Ebenen (z. B. „Poliere austauschen“ als Änderungswunsch neben „Stress“ als Frustration). Die vorliegende Auswertung kategorisiert daher beide Ebenen gemeinsam nach ihrem inhaltlichen Themenfeld, weist aber in der Interpretation (Abschnitt 9.5) darauf hin, ob eine Kategorie überwiegend Problem- oder überwiegend Lösungsformulierungen enthält.

9.3 Ergebnisse: Häufigkeitsverteilung der Kategorien

Die induktive Kategorienbildung ergab 14 thematische Kategorien (siehe Tabelle 36). Am häufigsten wurden Arbeitszeiten und Vereinbarkeit (24,9 % der Antwortenden), Wertschätzung/Betriebsklima (24,1 %), Personal- bzw. Fachkräftemangel (21,5 %), Entlohnung (21,5 %) sowie Planungs- und Organisationsmängel (21,1 %) genannt. Die fünf häufigsten Kategorien vereinen damit einen erheblichen Teil aller Nennungen auf sich, decken inhaltlich, aber sehr unterschiedliche Handlungsebenen ab. Diese reichen von der individuellen Belastung bis zu den betrieblich-organisatorischen Rahmenbedingungen.

Tabelle 36: *Häufigkeit der Antwortkategorien (Frage 10, Gesamtstichprobe N = 237), sortiert nach Anteil an Antwortenden.*

Kategorie	Nennungen (n)	Anteil an Nennungen	Ant-wortende (n)	Anteil an Ant-wortenden
Arbeitszeiten, Pausen & Vereinbarkeit	60	11,3 %	59	24,9 %
Wertschätzung, Respekt & Betriebsklima	74	13,9 %	57	24,1 %
Personal-/Fachkräftemangel	53	10,0 %	51	21,5 %
Entlohnung, Zulagen & Sozialleistungen	52	9,8 %	51	21,5 %
Planung, Arbeitsvorbereitung & Bauablauf-Organisation	62	11,7 %	50	21,1 %
Zeitdruck, Termindruck & Arbeitsbelastung	42	7,9 %	37	15,6 %
Arbeitsmittel, Ausstattung & Arbeitsbedingungen vor Ort	37	7,0 %	31	13,1 %
Kommunikation, Zusammenarbeit & Digitalisierung	35	6,6 %	30	12,7 %
Führung, Vorgesetzte & Entscheidungsspielraum	34	6,4 %	28	11,8 %
Fahrzeiten & Arbeitsweg	26	4,9 %	26	11,0 %
Qualifikation, Ausbildung & Sprachkenntnisse	19	3,6 %	17	7,2 %
Witterungsbedingungen & körperliche Belastung	16	3,0 %	16	6,8 %
Sonstiges / nicht eindeutig zuordenbar	12	2,3 %	10	4,2 %
Wirtschaftliche Rahmenbedingungen & externe Partner	10	1,9 %	7	3,0 %

Anmerkung. N = 237 Fragebogen mit gültiger Angabe; 532 offene Einzelnennungen; Mehrfachnennungen möglich, Anteile in der Spalte „Antwortende“ summieren sich daher auf > 100 %.

9.4 Kategorienbeschreibung

Im Folgenden werden die 14 Kategorien in absteigender Reihenfolge ihrer Häufigkeit inhaltlich charakterisiert und durch typische Originalformulierungen der Teilnehmer:innen illustriert (Kodierung im Wortlaut, Rechtschreibung/Abkürzungen wie im Original).

9.4.1 Arbeitszeiten, Pausen und Vereinbarkeit (n = 60 Nennungen, 59 Antwortende; 24,9 % der Stichprobe)

Diese Kategorie bündelt Forderungen nach kürzeren bzw. flexibleren Arbeitszeiten (insbesondere die 4-Tage-Woche), Kritik an Überstunden und mangelnder Freizeit sowie Wünsche nach geregelten Pausen, angepassten Sommer-/Winterarbeitszeiten und der konsequenten Nutzung von Schlechtwetter- bzw. „60er"-Regelungen. Sie ist überwiegend änderungswunschgeleitet formuliert. Typische Nennungen: „4-Tage-Woche", „flexiblere Arbeitszeiten", „wenig Freizeit", „kürzere Pausen", „Überstunden", „Arbeitszeiten im Sommer".

9.4.2 Wertschätzung, Respekt und Betriebsklima (n = 74 Nennungen, 57 Antwortende; 24,1 % der Stichprobe)

Die inhaltlich breiteste Kategorie vereint das Erleben mangelnder Anerkennung und Wertschätzung (von Vorgesetzten wie von der Gesellschaft), Konflikte und Reibungspunkte im Kollegenkreis (Unmotiviertheit, Unehrlichkeit, Neid, Vorurteile gegenüber ausländischen Kolleg:innen) sowie Verhaltensweisen wie Alkohol- und Nikotinkonsum auf der Baustelle. Sie überschneidet sich thematisch mit dem gesellschaftlichen Ansehen des Bauberufs, das auch in der Lehrlings- und Bildungsstatistik der Gesamtstudie als Erklärungsfaktor für rückläufige Ausbildungszahlen angeführt wird (vgl. Kapitel 8, Teil A). Typische Nennungen: „keine Anerkennung", „Wertschätzung", „unmotivierte MA", „Neid v. ausl. Kollegen", „Vorurteile", „Alkoholkonsum", „Zusammenhalt".

9.4.3 Personal-/Fachkräftemangel (n = 53 Nennungen, 51 Antwortende; 21,5 % der Stichprobe)

Direkte Nennungen von Arbeits- bzw. Fachkräftemangel, dem Wunsch nach zusätzlichem oder besser qualifiziertem Personal sowie Kritik an häufig eingesetzten Leasing-/Leiharbeitskräften. Diese Kategorie stellt eine unmittelbare, aus der betrieblichen Praxis gespeiste Bestätigung der in den quantitativen Kapiteln (BUAK-Beschäftigungs-, Lehrlings- und Bildungsstatistik) rekonstruierten strukturellen Fachkräfteknappheit dar. Typische Nennungen: „Arbeitermangel", „Fachkräftemangel", „zu wenig Arbeiter", „kein Personal", „weniger Leasingleute", „mehr Fachpersonal".

9.4.4 Entlohnung, Zulagen und Sozialleistungen (n = 52 Nennungen, 51 Antwortende; 21,5 % der Stichprobe)

Forderungen nach höherer bzw. gerechterer Entlohnung, korrekter Abrechnung von Zulagen (u. a. Kilometergeld) sowie vereinzelt Kritik an leistungsbezogenen Lohnkürzungen. Die Kategorie korrespondiert mit den im Studienteil zu den BUAK-Lohngruppen (Kapitel 13) dokumentierten Verschiebungen zugunsten qualifizierter Lohngruppen und mit dem dort diskutierten Konzept des labour hoarding (vgl. Abschnitt 13.5). Typische Nennungen: „Entlohnung", „gerechte Entlohnung", „mehr Gehalt", „faire Bezahlg.", „zu wenig Geld", „Lohnkosten senken".

9.4.5 Planung, Arbeitsvorbereitung und Bauablauf-Organisation (n = 62 Nennungen, 50 Antwortende; 21,1 % der Stichprobe)

Kritik an mangelhafter Arbeitsvorbereitung, Planungsfehlern, unklarer Personaleinteilung, kurzfristigen Terminverschiebungen sowie an der Zusammenarbeit mit Architekt:innen und Bauherren. Als angehende Werkmeister:innen und Bauleiter:innen benennen die Teilnehmer:innen hier primär organisatorische Schwachstellen. Typische Nennungen: „Planungsfehler“, „falsche Einteilung“, „zu wenig Arbeitsvorbereitung“, „Terminverschiebungen“, „Architekten“, „ungenaue Angaben“.

9.4.6 Zeitdruck, Termindruck und Arbeitsbelastung (n = 42 Nennungen, 37 Antwortende; 15,6 % der Stichprobe)

Allgemeine Stress- und Zeitdrucksymptomatik, oft ohne konkrete Ursachenbenennung, teils explizit auf unrealistische Terminvorgaben oder „zu schnelles Bauen“ bezogen. Typische Nennungen: „Stress“, „Zeitdruck“, „unnötiger Zeitdruck“, „zu wenig Zeit“, „Terminstress“.

9.4.7 Arbeitsmittel, Ausstattung und Arbeitsbedingungen vor Ort (n = 37 Nennungen, 31 Antwortende; 13,1 % der Stichprobe)

Wünsche nach besserem bzw. moderneren Werkzeug und Maschinen, geeigneter Arbeitskleidung, sauberen und sicheren Baustellen sowie angemessener Verpflegung und Unterbringung bei auswärtigen Einsätzen. Typische Nennungen: „besseres Werkzeug“, „schlechtes Werkzeug“, „Arbeitskleidung“, „Sauberkeit Baustelle“, „veraltete Maschinen ersetzen“.

9.4.8 Kommunikation, Zusammenarbeit und Digitalisierung (n = 35 Nennungen, 30 Antwortende; 12,7 % der Stichprobe)

Kritik an mangelhafter interner Kommunikation (zwischen Baustelle und Bauleitung, zwischen Gewerken) sowie an schleppender Digitalisierung von Arbeitsprozessen (z. B. digitale Bautagesberichte und Stundenaufzeichnung). Typische Nennungen: „Kommunikation“, „Kommunikation verbessern“, „interne Kommunikation“, „Digitalisierung“, „Bautagesber. u. Stundenaufz. dig.“.

9.4.9 Führung, Vorgesetzte und Entscheidungsspielraum (n = 34 Nennungen, 28 Antwortende; 11,8 % der Stichprobe)

Hier wird vor allem Kritik am Führungsverhalten und -stil (u. a. lautes/autoritäres Auftreten, Mikromanagement, Bevorzugung), sowie der Wunsch nach mehr Entscheidungsfreiheit und Verantwortung genannt. Einzelnen Teilnehmer:innen äußern auch den Wunsch nach einem Wechsel der vorgesetzten Person. Typische Nennungen: „Chef ist schnell laut“, „Poliere austauschen“, „schwieriger Umgang Vorgesetzte“, „mehr Entscheidungsfreiheiten“, „Ausnutzung der Position“.

9.4.10 Fahrzeiten und Arbeitsweg (n = 26 Nennungen, 26 Antwortende; 11,0 % der Stichprobe)

Eine inhaltlich sehr klar umrissene, überwiegend änderungswunschgeleitete Kategorie ist die (Nicht-) Vergütung von Fahrzeiten zur Baustelle sowie lange Anfahrtswege. Dieser Punkt werden konsistent als konkreter, unmittelbar umsetzbarer Änderungspunkt benannt. Typische Nennungen: „unbezahlte Fahrtzeit“, „Fahrzeit bezahlen“, „lange Fahrzeiten“, „Fahrtzeitentgelt“, „weite Dienststrecken“.

9.4.11 Qualifikation, Ausbildung und Sprachkenntnisse (n = 19 Nennungen, 17 Antwortende; 7,2 % der Stichprobe)

Verweise auf unzureichend ausgebildetes bzw. eingeschultes Personal, fehlende Deutschkenntnisse bei Mitarbeiter:innen sowie Wünsche nach besserer Lehrlingsausbildung und Weiterbildungsmöglichkeiten. Diese Kategorie korrespondiert unmittelbar mit den in der Lehrlings- und Bildungsstatistik dokumentierten strukturellen Nachwuchsproblemen. Typische Nennungen: „schlecht ausgebild. Personal“, „keine Deutschkenntnisse“, „LL besser ausbilden“, „Weiterbildung“, „nicht genug Technikerwissen“.

9.4.12 Witterungsbedingungen und körperliche Belastung (n = 16 Nennungen, 16 Antwortende; 6,8 % der Stichprobe)

Schlechtes Wetter, Kälte und Hitze als direkte Arbeitsbelastung sowie Kritik an mangelndem Verständnis der Führungsebene für witterungsbedingte Erschwernisse. Typische Nennungen: „schlechtes Wetter“, „Kälte“, „Hitzewellen - Chefs kein Verständnis dafür“, „Schlechtwetter/hitzefrei“.

9.4.13 Sonstiges / nicht eindeutig zuordenbar (n = 12 Nennungen, 10 Antwortende; 4,2 % der Stichprobe)

Vereinzelte, thematisch nicht eindeutig zuordenbare oder zu unspezifische Angaben (u. a. abgeschnittene Zellinhalte ohne rekonstruierbaren Sinnzusammenhang). Typische Nennungen: „Langeweile“, „jeden Tag das Gleiche“, „alles ok“.

9.4.14 Wirtschaftliche Rahmenbedingungen und externe Partner (n = 10 Nennungen, 7 Antwortende; 3,0 % der Stichprobe)

Verweise auf die konjunkturelle Auftragslage, Preisdruck/Preispolitik sowie Kritik an unzuverlässigen Subunternehmen und an Bauherren mit unrealistischen Erwartungen. Diese kleine, aber inhaltlich konsistente Kategorie spiegelt die im Studienteil zur Baukonjunktur beschriebene Bauwirtschaftskrise 2022 bis 2025 (vgl. Abschnitt 10.3.4) auf der Ebene individueller Erfahrung wider. Typische Nennungen: „Unsichere/schlechte Auftragslage“, „Preisdruck“, „unzuverlässliche Firmen“, „Bauherren die alles besser Wissen“.

9.5 Interpretation der Ergebnisse im Kontext der Gesamtstudie

Die befragten Teilnehmer:innen der Werkmeisterschule und der Bauleiterausbildung nehmen in ihren Betrieben überwiegend Führungs- bzw. angehende Führungsfunktionen ein. Dies erklärt, weshalb neben individuellen Belastungsfaktoren (Arbeitszeiten, Stress, Entlohnung) auch organisatorische und personalführungsbezogene Kategorien (Planung/Organisation, Führung, Personalqualifikation) einen so hohen Stellenwert einnehmen. Die Befragten erleben Fachkräftemangel und Nachwuchsprobleme nicht nur als eigene Belastung, sondern auch als Managementproblem im Umgang mit unzureichend qualifiziertem oder unmotiviertem Personal.

Personal- und Fachkräftemangel. Die Kategorie Personal-/Fachkräftemangel (21,5 % der Antwortenden) bestätigt aus der betrieblichen Praxis heraus, was die quantitativen Studienteile anhand der Lehrlings-, Schul- und BUAK-Statistik strukturell herleiten. Die seit Jahren sinkende Lehranfängerquote sowie eine deutliche Verschiebung hin zu ausländischem Personal (vgl. Abschnitt 11.1) im Zusammenhang mit der parallel geäußerten Kritik an „schlecht ausgebildetem Personal“ und „Leiharbeitern als Fachkraft“ (Kategorien Personalmangel und Qualifikation) deutet darauf hin, dass der quantitative Personalbestand

zunehmend über qualitative Kompensationsstrategien (Leasingpersonal, geringer qualifiziertes Personal) stabilisiert wird. Dieses im Kapitel 13 beschriebenen Verschiebung der Beschäftigungsstruktur und dem dort herangezogenen Konzept des labour hoarding (Arbeit als quasi-fixer Faktor; vgl. Abschnitt 13.5) deckt sich mit dem Befund in den Befragungen.

Entlohnung und Arbeitszeiten. Dass Entlohnung (21,5 %) und insbesondere Arbeitszeiten/Vereinbarkeit (24,9 %, häufigste Kategorie) so prominent genannt werden, korrespondiert mit dem in Kapitel 12 beschriebenen Trend einer alternden Belegschaft (Durchschnittsalter 2006–2024: 37,6 → 39,8 Jahre) bei gleichzeitig schrumpfender jüngerer Kohorte (19–30 Jahre: −2,3 Prozentpunkte seit 2006). Die wiederholt genannte Forderung nach einer 4-Tage-Woche und nach bezahlten Fahrzeiten lässt sich als Versuch lesen, den Bauberuf gegenüber konkurrierenden Branchen und Ausbildungswegen (Akademisierung, vgl. Kapitel 7 und 8, Teil A) attraktiver zu positionieren.

Planung, Organisation und Führung. Mit zusammen mehr als der Hälfte aller Antwortenden (Planung/Organisation 21,1 %, Führung 11,8 %, Kommunikation 12,7 %) entfällt ein erheblicher Teil der Nennungen auf innerbetriebliche Steuerungsprobleme statt auf externe, strukturelle Rahmenbedingungen. Dies deutet darauf hin, dass ein Teil der wahrgenommenen Belastung, anders als der demografisch bedingte Fachkräfteengpass, im Bereich der Betriebs- und Baustellenorganisation grundsätzlich betrieblich beeinflussbar wäre, was für die praktische Ableitung von Handlungsempfehlungen aus der Gesamtstudie relevant ist.

Wertschätzung und Betriebsklima. Die zweithäufigste Kategorie (24,1 %) verweist auf ein Spannungsfeld, das über finanzielle und organisatorische Faktoren hinausgeht. In der Befragung mangelnde Anerkennung, Konflikte im Kollegenkreis sowie vereinzelt ausländerfeindliche Ressentiments gegenüber Kolleg:innen genannt. Vor dem Hintergrund des in Abschnitt 11.2 dokumentierten wachsenden Anteils von EU-Arbeitskräften (2015–2025: +10 Prozentpunkte) erscheint die Gestaltung eines inklusiven Betriebsklimas als zunehmend relevanter, bislang in der quantitativen Berichterstattung wenig sichtbarer Faktor der Fachkräftesicherung.

Fahrzeiten und Witterung. Die vergleichsweise kleinen, aber inhaltlich sehr konsistenten Kategorien Fahrzeiten (11,0 %) und Witterung (6,8 %) benennen konkrete, kollektivvertraglich bzw. betrieblich unmittelbar adressierbare Einzelthemen (Vergütung von Fahrzeiten, konsequente Anwendung von Schlechtwetter-/Hitzeregelungen) und liefern damit, im Unterschied zu den eher diffusen Kategorien Stress oder Betriebsklima, direkt operationalisierbare Ansatzpunkte.

9.6 Limitationen

Folgende methodische Einschränkungen sind bei der Interpretation zu berücksichtigen. (1) Die Kategorienbildung erfolgte durch eine einzelne Peron. Die Grenzziehung zwischen inhaltlich benachbarten Kategorien (z. B. Zeitdruck vs. Arbeitszeiten, Führung vs. Betriebsklima) bleibt in Einzelfällen interpretationsabhängig. (2) Bei 24 von 237 Fragebögen (10,1 %) waren die Antworten aus technischen Gründen auf rund 59 bis 60 Zeichen abgeschnitten, sodass einzelne Nennungen nur teilweise rekonstruierbar waren. (3) Das Erhebungsinstrument trennt nicht formal zwischen erlebter Frustration und gewünschter Änderung, weshalb beide Aspekte gemeinsam ausgewertet wurden. (4) Es liegen keine soziodemografischen Zusatzangaben (Alter, Betriebsgröße, Sparte) vor, sodass eine Differenzierung der Kategorienhäufigkeit nach Subgruppen für die Gesamtstichprobe nicht möglich ist. Das Kapitel 10 schließt diese Lücke für eine kleinere Teilstichprobe, für die entsprechende Zusatzangaben vorliegen. (5) Als Stichprobe wurden ausschließlich Teilnehmer:innen der Werkmeisterschule und der Bauleiterausbildung

befragt. Die Ergebnisse spiegeln damit primär die Perspektive angehender Führungskräfte und sind nicht ohne Weiteres auf ausführende Bauarbeiter:innen übertragbar.

9.7 Fazit

Die qualitative Auswertung der offenen Frage 10 bestätigt und ergänzt die in den übrigen Studienteilen anhand amtlicher Statistiken hergeleiteten Befunde zum Fachkräftemangel in der Baubranche um eine unmittelbare Praxisperspektive angehender Führungskräfte. Neben dem strukturell erklärbaren Personal- und Fachkräftemangel selbst treten Arbeitszeiten, Wertschätzung/Betriebsklima, Entlohnung sowie innerbetriebliche Planungs- und Führungsdefizite als die am häufigsten genannten Frustrationsfelder hervor. Insbesondere die zuletzt genannten, primär betrieblich beeinflussbaren Faktoren markieren jene Bereiche, in denen kurzfristige Verbesserungsmaßnahmen am ehesten in der Hand der Unternehmen selbst liegen.

10 Wechselbereitschaft: Vertiefende Auswertung einer Teilstichprobe mit Bezug zur offenen Frage 10

10.1 Einleitung und Datengrundlage

Dieses Kapitel vertieft die in Kapitel 9 dargestellte qualitative Auswertung der offenen Frage 10 anhand einer Teilstichprobe (N = 184), für die zusätzlich Frage 8a des Erhebungsinstruments („Wie sehr stimmen Sie den nachstehenden Aussagen zu, dass Sie in den nächsten drei Jahren …“) mit Angaben zur Wechselbereitschaft vorliegt. Da Frage 8a in den frühesten Erhebungswellen noch nicht Teil des Fragebogens war, variiert die gültige Fallzahl je nach Einzelitem zwischen n = 167 und n = 173. Die Primärdaten stammen aus derselben, in Kapitel 9 beschriebenen Teilnehmerbefragung der Werkmeisterschule und der Bauleiterausbildung (Jänner 2023) und sind nicht separat publiziert. Die kodierte Rohdatentabelle sowie die Häufigkeitsauswertung liegen als begleitende Excel-Datei vor.

Ziel des Kapitels ist es zu prüfen, welche der miterhobenen Merkmale Zufriedenheits- und Kooperationsindikatoren, arbeitsplatzbezogene Emotionen, demografische und strukturelle Merkmale sowie die spontan genannten Frustfaktoren aus Frage 10 mit der Wechselbereitschaft in Zusammenhang stehen, und ob sich Faktoren identifizieren lassen, die diese erhöhen bzw. verringern.

10.2 Operationalisierung der Wechselbereitschaft

Frage 8a umfasst vier Einzelitems. Die Absicht, in den nächsten drei Jahren (a) das Unternehmen zu wechseln, (b) eine andere Funktion im selben Unternehmen anzustreben, (c) eine andere Funktion in einem anderen Bauunternehmen anzustreben oder (d) die Baubranche zu verlassen. Alle vier Items wurden so umkodiert, dass höhere Werte eine höhere Wechselbereitschaft anzeigen (1 = lehne ab bis 4 = stimme sehr zu). Eine Interkorrelationsprüfung (Tabelle 37) zeigt, dass die Items (b), (c) und (d) ein konsistentes Konstrukt bilden (Cronbach's α = ,78; n = 167), während Item (a) der Wunsch, den Arbeitgeber innerhalb der Branche zu wechseln mit keinem der drei anderen Items nennenswert korreliert.

Tabelle 37: *Interkorrelation der vier Wechselbereitschafts-Items, Spearman-ρ (n = 167–173).*

	Wechsel Unternehmen	Wechsel Funktion	Wechsel Funktion (and. Bauunt.)	Branche verlassen

Wechsel Unternehmen	1,00	,06	,12	,09
Wechsel Funktion	–	1,00	,76***	,49***
Wechsel Funktion (and. Bauunt.)	–	–	1,00	,41***
Branche verlassen	–	–	–	1,00

*Anmerkung. *** p < ,001. Eigene Erhebung, Teilstichprobe N = 184.*

Aus den Items (b), (c) und (d) wurde ein Wechselbereitschafts-Index (WB-Index) als ungewichtetes Mittel gebildet. Dieser bildet die im Folgenden als „Ausstiegsorientierung“ bezeichnete, auf einen Verbleib außerhalb des aktuellen Bauunternehmens bzw. außerhalb der Branche gerichtete Wechselbereitschaft ab. Item (a) wird als eigenständige Zielgröße „Wechselbereitschaft Unternehmen“ separat ausgewiesen (Abschnitt 10.3.3).

10.3 Ergebnisse

10.3.1 Ausstiegsorientierung (WB-Index)

Von 60 geprüften unabhängigen Variablen (Zufriedenheits-, Kooperations-, Emotions-, Wichtigkeits- und Demografievariablen; Spearman-ρ) korrelierten 37 signifikant mit dem WB-Index ($p < ,05$; $n = 155–163$) – deutlich mehr, als bei Zufallsstreuung zu erwarten wäre (rund drei signifikante Befunde bei $\alpha = ,05$, ohne Korrektur für multiples Testen), was auf ein robustes Muster hinweist. Abbildung 42 und Tabelle 38 zeigen die zehn stärksten Zusammenhänge.

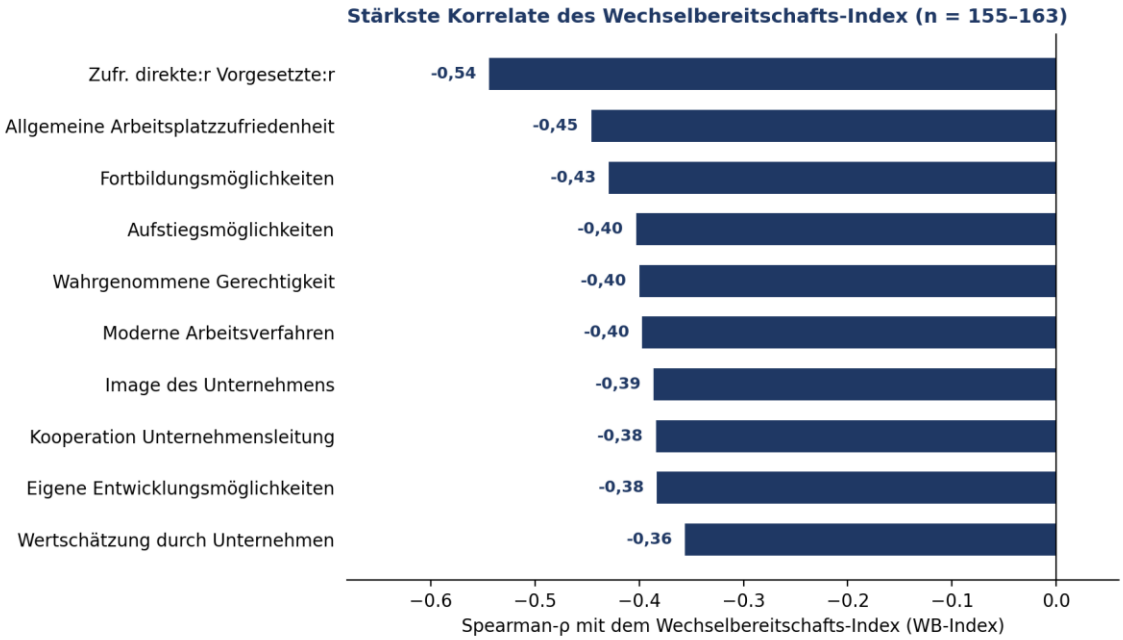


Abbildung 42: *Die zehn stärksten Korrelationen des Wechselbereitschafts-Index (Spearman-ρ; n = 155–163). Quelle: Eigene Darstellung auf Basis der eigenen Erhebung (Teilstichprobe N = 184).*

Tabelle 38: *Die zehn stärksten Korrelationen des Wechselbereitschafts-Index (Spearman-ρ).*

Prädiktor	ρ	p	n

Zufriedenheit mit direkte:r Vorgesetzte:r	−,54	< ,001	162
Allgemeine Arbeitsplatzzufriedenheit	−,45	< ,001	163
Fortbildungsmöglichkeiten	−,43	< ,001	159
Aufstiegsmöglichkeiten	−,40	< ,001	159
Wahrgenommene Gerechtigkeit	−,40	< ,001	159
Moderne Arbeitsverfahren	−,40	< ,001	159
Image des Unternehmens	−,39	< ,001	159
Kooperation Unternehmensleitung	−,38	< ,001	161
Eigene Entwicklungsmöglichkeiten	−,38	< ,001	159
Wertschätzung durch Unternehmen	−,36	< ,001	159

Anmerkung. Eigene Erhebung, Teilstichprobe N = 184; n = 155–163 je nach Item.

Die Ausstiegsorientierung wird demnach primär durch die Beziehungsqualität zur Führungskraft und zur Unternehmensleitung, durch Entwicklungs- und Aufstiegsperspektiven sowie durch wahrgenommene Gerechtigkeit und Wertschätzung getragen. Übereinstimmend zeigt sich, dass das Fehlen positiver Emotionen (Freude, Dankbarkeit, Stolz, Loyalität) bzw. das Vorhandensein negativer Emotionen (Frustration, Langeweile) mit höherer Ausstiegsorientierung einhergeht. Bemerkenswert ist zudem, dass keine demografische Variable einen nennenswerten Zusammenhang zeigt (Alter: ρ = ,01; Berufserfahrung Bau: ρ = ,03; Bildungsabschluss: ρ = ,10; jeweils n. s.). Die Ausstiegsorientierung ist in dieser Stichprobe primär arbeitsplatzbezogen, nicht personenbezogen erklärbar.

Ein struktureller Zusammenhang besteht mit dem Leistungsbereich. Beschäftigte im Hochbau weisen einen höheren WB-Index auf (M = 1,89) als jene im Tiefbau (M = 1,55) oder in sonstigen Bereichen (M = 1,60; ρ = −,20; p = ,010). Dies deckt sich mit dem in Abschnitt 10.4 dokumentierten realen Einbruch des Hochbaus (F41: −31,7 % zwischen 2021 und 2025) bei gleichzeitigem Tiefbau-Wachstum (F42: +25,3 %).

10.3.2 Absicht, die Branche zu verlassen

Für das schärfste Einzelitem, die Absicht, die Baubranche zu verlassen, zeigen sich ähnliche, insgesamt aber schwächere Zusammenhänge. Am stärksten sind die Wichtigkeit, eigene Fähigkeiten einsetzen zu können (ρ = −,28), die Zufriedenheit mit dem:der Vorgesetzten (ρ = −,28), die Arbeitsplatzsicherheit (ρ = −,25) sowie die Emotionen Langeweile (ρ = +,25) und Freude (ρ = −,24; jeweils p < ,01). Auch hier zeigt sich keine signifikante Alters- oder Erfahrungswirkung.

10.3.3 Sonderfall: Wechselbereitschaft „Unternehmen“

Der auffälligste Einzelbefund betrifft das Item „Wechsel Unternehmen“: Es korreliert mit keiner einzigen der 60 geprüften Zufriedenheits-, Emotions- oder Demografievariablen signifikant (p > ,05 durchgehend). Es wird jedoch hochsignifikant durch die Beschäftigungsgruppe differenziert (Kruskal-Wallis H = 30,4; p < ,001; Abbildung 43).

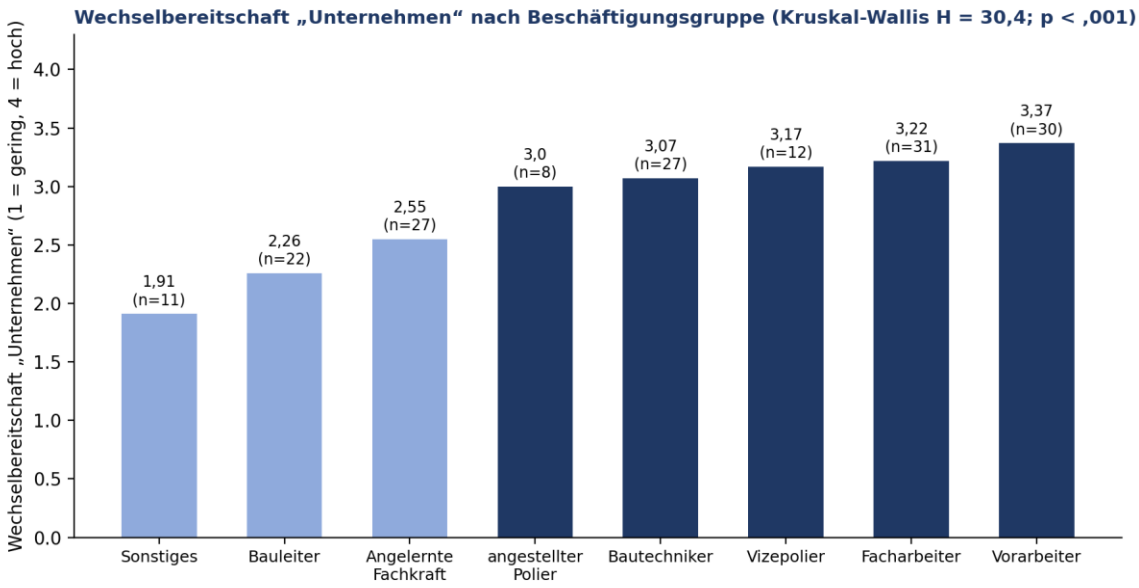


Abbildung 43: *Wechselbereitschaft „Unternehmen“ nach Beschäftigungsgruppe. Quelle: Eigene Darstellung auf Basis der eigenen Erhebung (Teilstichprobe N = 184).*

Tabelle 39: *Wechselbereitschaft „Unternehmen“ nach Beschäftigungsgruppe (Kruskal-Wallis H = 30,4; p < ,001).*

Beschäftigungsgruppe	M	n
Sonstiges	1,91	11
Bauleiter	2,26	22
Angelernte Fachkraft	2,55	27
angestellter Polier	3,00	8
Bautechniker	3,07	27
Vizepolier	3,17	12
Facharbeiter	3,22	31
Vorarbeiter	3,37	30

Anmerkung. M = Mittelwert der Wechselbereitschaft „Unternehmen“ (1 = gering, 4 = hoch). Eigene Erhebung, Teilstichprobe N = 184.

Ausgerechnet das qualifizierte Fach- und Vorarbeiterpersonal, also jene Gruppe, die für die Branche am schwersten zu ersetzen ist, zeigt die höchste Bereitschaft, den Arbeitgeber innerhalb der Branche zu wechseln, während Bauleiter:innen und Angelernte am seltensten daran denken. Da dieses Item weder mit Zufriedenheit noch mit Emotionen zusammenhängt, dürfte es weniger unzufriedenheitsgetrieben („Push“) als vielmehr Ausdruck einer marktbedingten Wechselchance sein. Jene Facharbeiter:innen mit Marktmacht wechseln den Betrieb, ohne der Branche unzufrieden den Rücken zu kehren. Für die Fachkräftesicherung folgt daraus eine wichtige Differenzierung. Der Personalfluktuation zwischen Bauunternehmen und Abwanderung aus der Branche folgen unterschiedlichen Logiken und erfordern unterschiedliche Gegenmaßnahmen.

10.4 Ergänzende Auswertung der offenen Frage 10 in der Teilstichprobe

Für die vorliegende Teilstichprobe (N = 184) wurden die Freitextantworten zu Frage 10 unabhängig von der in Kapitel 9 berichteten Kategorisierung der Gesamtstichprobe (N = 237) stichwortbasiert 13 Themenkategorien zugeordnet (116 von 184 Antwortenden mit mindestens einer Nennung; 63,0 %). Tabelle 40 zeigt die Häufigkeitsverteilung.

Tabelle 40: *Häufigkeit der Frustfaktor-Kategorien (Frage 10, Teilstichprobe N = 184).*

Kategorie	Antwortende
Arbeitszeiten/Zeitdruck	38
Entlohnung/Bezahlung	27
Personal-/Fachkräftemangel	17
Kommunikation	17
Organisation/Planung/Bürokratie	14
Kollegen/Arbeitsklima	13
Ausstattung/Digitalisierung	12
Führung/Management	10
Rahmenbedingungen (Unterkunft/Verpflegung u. ä.)	9
Externe Partner/Auftraggeber	9
Wertschätzung/Anerkennung	8
Wetter/Arbeitsbedingungen	7
Sicherheit	1

Anmerkung. 116 von 184 Anwortenden (63,0 %) mit mindestens einer Nennung; Mehrfachnennungen möglich. Unabhängige Kategorisierung gegenüber Kapitel 9 (vgl. Abschnitt 10.4).

Bereits die Rangfolge bestätigt den in Kapitel 9 für die Gesamtstichprobe berichteten Befund. Arbeitszeiten bzw. Zeitdruck und Entlohnung dominieren klar vor dem Thema Fachkräftemangel selbst. Von besonderem Interesse ist der Zusammenhang einzelner Kategorien mit der Wechselbereitschaft (Mann-Whitney-U-Tests; Tabelle 41).

Tabelle 41: *Zusammenhang ausgewählter Frustfaktor-Kategorien mit der Wechselbereitschaft (Mann-Whitney-U).*

Kategorie	Zielgröße	M (ja)	n (ja)	M (nein)	n (nein)	p
Wertschätzung/Anerkennung	WB-Index	2,46	8	1,68	159	,006
Entlohnung/Bezahlung	WB-Index	2,03	25	1,66	142	,020
Führung/Management	Branche verlassen	1,70	10	1,38	157	,047
Führung/Management	Wechsel Unternehmen	3,60	10	2,84	163	,023
Wertschätzung/Anerkennung	Wechsel Unternehmen	3,62	8	2,85	165	,033

Anmerkung. M (ja)/M (nein) = Mittelwert der jeweiligen Wechselbereitschafts-Zielgröße für Antwortenden mit bzw. ohne Nennung der Kategorie. p ohne Korrektur für multiples Testen.

Wer Wertschätzung/Anerkennung von sich aus als Frustfaktor nennt, zeigt einen deutlich höheren WB-Index (M = 2,46 vs. 1,68; p = ,006). Wer Entlohnung nennt, zeigt ebenfalls einen höheren WB-Index (M = 2,03 vs. 1,66; p = ,020). Wer Führung/Management (Mikromanagement, mangelnde Ehrlichkeit, fehlendes Vertrauen) nennt, zeigt sowohl eine höhere Absicht, die Branche zu verlassen (M = 1,70 vs. 1,38; p = ,047), als auch eine höhere Wechselbereitschaft in ein anderes Bauunternehmen (M = 3,60 vs. 2,84; p = ,023) zu wechseln. Dies ist bemerkenswert, da Führung in den geschlossenen Zufriedenheitsitems für Letzteres irrelevant war (Abschnitt 10.3.3). Auch spontan genannte Wertschätzungsdefizite korrelieren mit einer höheren Wechselbereitschaft in ein anderes Bauunternehmen (M = 3,62 vs. 2,85; p = ,033). Die spontanen, unangeleiteten Nennungen von Führungsqualität und Wertschätzung erweisen sich damit als sensitivere Indikatoren der Wechselbereitschaft als die entsprechenden Konstrukte im geschlossenen Fragenteil. Dies ist ein methodisch relevanter Befund für die Insider-Outsider-Argumentation dieses Berichtsteils (vgl. Kapitel 3). Frustration wird eher an konkreten Führungserfahrungen festgemacht als an abstrakten Zufriedenheitsskalen.

10.5 Zusammenfassung: Faktoren mit erhöhender bzw. verringernder Wirkung

Erhöhend auf die Ausstiegsorientierung wirken vor allem Unzufriedenheit mit der direkten Führungskraft bzw. der Unternehmensleitung, fehlende Fortbildungs-, Entwicklungs- und Aufstiegsperspektiven, wahrgenommene Ungerechtigkeit und mangelnde Wertschätzung, negative Emotionen (Frustration, Langeweile) bzw. das Fehlen positiver Emotionen (Freude, Dankbarkeit, Stolz, Loyalität) sowie die Beschäftigung im Hochbau. Kaum bzw. nicht wirksam sind dagegen Alter, Berufserfahrung, Bildungsabschluss und Unternehmensgröße. Für die Wechselbereitschaft in ein anderes Bauunternehmen ist im Speziellen praktisch keine Zufriedenheits- oder Emotionsvariable wirksam sondern hier dominiert die Beschäftigungsgruppe, wobei Facharbeiter:innen und Vorarbeiter:innen die höchste Mobilität zeigen.

10.6 Methodische Einschränkungen

Die berichteten Ergebnisse sind korrelativ und lassen keine Kausalaussagen zu. Einige der in Abschnitt 10.4 gebildeten Freitextkategorien weisen kleine Zellbesetzungen auf (n = 7 bis 12), und bei der großen Zahl geprüfter Zusammenhänge wurde keine Korrektur für multiples Testen vorgenommen. Die p-Werte im Bereich ,02 bis ,05 sind daher als vorläufig bzw. explorativ zu lesen, während die hochsignifikanten Befunde (p < ,001) als robust gelten können. Die induktive Kategorisierung der Freitexte in Abschnitt 10.4 erfolgte stichwortbasiert und unabhängig von der in Kapitel 9 verwendeten Kategorisierung. Schließlich ist die Teilstichprobe (N = 184) wie die Gesamtstichprobe in Kapitel 9 auf Teilnehmer:innen der Werkmeisterschule und der Bauleiterausbildung beschränkt und damit nicht ohne Weiteres auf ausführende Bauarbeiter:innen übertragbar.

11 Handlungsfelder für Bauunternehmen im präferenzbezogenen Mismatch

11.1 Einleitung und Ableitungslogik

Die Kapitel 4 bis 6 haben das Insider-Outsider-Modell an der Erhebung von 2020 geprüft und dabei sowohl bestätigende als auch differenzierende Befunde erbracht. Dieser abschließende Abschnitt übersetzt diese Befunde in Handlungsfelder, in denen Bauunternehmen aus eigenem Interesse ansetzen können, um dem präferenzbezogenen Mismatch zu begegnen. Ein Handlungsfeld benennt dabei, an welcher Stelle der Personalarbeit ein durch die Erhebung belegtes Risiko oder ein belegter Hebel liegt, und warum dies aus Sicht des Insider-Outsider-Modells der Fall ist. Es enthält bewusst keine konkreten Maßnahmen, Instrumente oder Programme. Welche Lösung im jeweiligen Handlungsfeld angemessen ist, hängt von Unternehmensgröße, Standort, Auftragsstruktur und bereits bestehenden Personalinstrumenten ab und ist daher von jedem Bauunternehmen selbst zu entwickeln.

Die folgenden sechs Handlungsfelder sind nicht überschneidungsfrei, sondern greifen an verschiedenen Punkten desselben, in Kapitel 3 entwickelten Wirkungsgefüges aus Selektion, Rechtfertigung und Anpassung an. Sie sind so angeordnet, dass zunächst die Einstiegsphase (Rekrutierung), dann die laufende Steuerung (Zufriedenheitsmessung, Arbeitsbedingungen, Vereinbarkeit), anschließend die mittelfristige Perspektive (Aufstieg) und abschließend der Umgang mit bereits eingetretener Fluktuation behandelt werden.

11.2 Handlungsfeld Rekrutierung und Person-Beruf-Fit

Abschnitt 6.1 zeigt für alle vier untersuchten Indikatoren einen großen, konsistenten Vorsprung der Branchentreuen gegenüber den Wechslern, am deutlichsten beim Kriterium Wunschberuf (90,4 % gegenüber 37,3 %) und bei der Vorerfahrung im Hausbau (75,3 % gegenüber 22,0 %; Tabelle 27). Dieser Unterschied im Person-Beruf-Fit bestand bereits vor Ausbildungsbeginn und damit lange vor jeder betrieblichen Einflussmöglichkeit auf das laufende Arbeitsverhältnis. Für Bauunternehmen liegt hierin ein Handlungsfeld, das zeitlich vor dem eigentlichen Berufseinstieg ansetzt. Der Grundstein für spätere Verbleibs- oder Wechselwahrscheinlichkeit wird nach diesem Befund bereits in der Phase der Berufsorientierung und Lehrlingsauswahl gelegt, nicht erst im laufenden Arbeitsverhältnis.

Gleichzeitig macht Abschnitt 6.1 auf eine methodische Konsequenz aufmerksam, die für dieses Handlungsfeld mitzudenken ist. Da die Gruppe der Branchentreuen bereits durch die Selektion positiv vorgeprägt ist, lässt sich aus ihrer hohen späteren Zufriedenheit nicht unmittelbar auf die Qualität der betrieblichen Rahmenbedingungen schließen. Ein Teil dieser Zufriedenheit ist bereits durch den Ausgangs-Fit vorbestimmt (Healthy-Worker-Effekt, Abschnitt 3.1). Für die Rekrutierung folgt daraus, dass der Person-Beruf-Fit selbst ein eigenständiges Handlungsfeld darstellt, dessen Bearbeitung von der separaten Frage nach der Qualität der Arbeitsbedingungen für bereits Beschäftigte (Abschnitt 11.4) zu unterscheiden ist.

11.3 Handlungsfeld Aussagekraft und Grenzen der Mitarbeiterzufriedenheit

Ein wiederkehrendes Ergebnis der Kapitel 4 bis 6 ist, dass die hohe Zufriedenheit der Branchentreuen (bis zu 100,0 % eigene Zufriedenheit mit der Berufswahl, siehe Tabelle 31) kein unverzerrtes Maß für die objektive Attraktivität der betrieblichen Rahmenbedingungen ist, sondern durch Selektion, Rechtfertigung und Anpassung mitbestimmt wird (Abschnitt 6.4). Für Bauunternehmen, die sich bei der

Einschätzung der eigenen Arbeitsplatzattraktivität auf Zufriedenheitswerte der aktuellen Belegschaft stützen, ergibt sich daraus das Handlungsfeld der kritischen Einordnung dieser Werte als Steuerungsgröße.

Besonders deutlich wird diese Verzerrung am Beispiel der Gesundheitsgefährdung (Abschnitt 6.2). Nur 34,2 % der Branchentreuen nennen sie als hypothetischen Wechselgrund, während 81,4 % (Differenz von 47,2 Prozentpunkten) der Wechsler sie als tatsächlichen Wechselgrund angeben (Tabelle 28). Ebenso zeigt Abschnitt 6.3, dass Witterungsabhängigkeit von 76,7 % der Branchentreuen als Bleibegrund, von 50,8 % der Wechsler jedoch als Wechselgrund genannt wird (Tabelle 29). Zufriedenheitsbefragungen der aktuellen Belegschaft laufen damit Gefahr, genau jene Bedingungen systematisch zu unterschätzen, die zuvor bereits andere zum Verlassen der Branche bewogen haben, weil die Verbliebenen sich an diese Bedingungen gewöhnt haben oder sie aktiv umdeuten. Ein Handlungsfeld liegt folglich darin, Erkenntnisse aus Zufriedenheitsbefragungen Beschäftigter durch andere Erkenntnisquellen zu ergänzen, etwa durch die Perspektive ausgeschiedener Mitarbeiter:innen.

11.4 Handlungsfeld objektive Arbeitsbedingungen und Gesundheitsschutz

Unabhängig von ihrer unterschiedlichen Bewertung durch Insider und Wechsler bleiben Gesundheitsgefährdung, Witterungsabhängigkeit und die allgemeine Verschlechterung von Arbeitsbedingungen objektive Merkmale der Baustellentätigkeit, die in Abschnitt 6.2 und 6.3 wiederholt als bedeutsam identifiziert wurden. Für Branchentreue bleiben sie zwar überwiegend im Bereich des hypothetisch Denkbaren (61,6 % nennen eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen als möglichen, aber nicht realisierten Wechselgrund; Tabelle 30). Bei den Wechslern haben dieselben Bedingungen jedoch tatsächlich zum Austritt geführt (Tabellen 28 und 29). Dieses Auseinanderfallen von hypothetischer Duldung und tatsächlicher Wirkung markiert ein Handlungsfeld, das unabhängig von der aktuellen Stimmungslage der Belegschaft besteht. Die objektiven Bedingungen selbst bleiben ein struktureller Risikofaktor für Fluktuation, auch wenn sie von den aktuell Beschäftigten kaum als akutes Problem genannt werden.

Hinzu kommt der in Abschnitt 6.4 dokumentierte Befund zur Zusammensetzung der Wechsler-Gruppe. 39,0 % der Wechsler waren vor ihrem Austritt bereits als Vorarbeiter oder Polier eingestuft. Das Handlungsfeld Gesundheitsschutz und Arbeitsbedingungen betrifft damit nicht nur den Nachwuchs, sondern in relevantem Umfang auch bereits erfahrenes, in eine Führungsfunktion investiertes Personal, dessen Verlust die Branche in besonderem Maß verteuert.

11.5 Handlungsfeld Vereinbarkeit und Betriebsklima

Neben Gesundheit und Witterung benennen die Branchentreuen selbst familiäre bzw. zeitliche Aspekte (32,9 %) und einen Team- oder Kollegenwechsel (52,1 %) als hypothetische Wechselgründe (Abschnitt 6.3, Tabelle 30). Letzterer Wert übertrifft sogar jenen für Gesundheitsgefährdung und liegt damit an zweiter Stelle aller genannten hypothetischen Wechselgründe. Da nach dem Status-quo-Bias (Abschnitt 3.3) gerade Abweichungen vom gewohnten sozialen Umfeld, nicht die Arbeitsbedingungen selbst, als Risiko wahrgenommen werden, liegt in der Stabilität des unmittelbaren Arbeitsumfelds und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein eigenständiges Handlungsfeld, das unabhängig von den unter Abschnitt 11.4 behandelten objektiven Arbeitsbedingungen zu betrachten ist.

11.6 Handlungsfeld Aufstiegs- und Entwicklungsperspektiven

Abschnitt 6.5 beschreibt mit den beruflichen Aufstiegschancen die einzige Dimension der Erhebung, in der sich die durch H1 bis H3 vorhergesagte Rangfolge umkehrt. Branchentreue nennen hier mit 49,3 % einen höheren Wert als Wechsler (37,3 %) und FH-Studierende (14,1 %, Tabelle 33). Dies deutet darauf hin, dass Aufstiegsperspektiven anders funktionieren als körperliche Belastung oder Witterungsabhängigkeit: Sie lassen sich nicht durch Gewöhnung neutralisieren, sondern werden fortlaufend als Soll-Ist-Vergleich der eigenen beruflichen Entwicklung erlebt und daher unabhängig von Rechtfertigungs- und Anpassungseffekten bewertet.

Für Bauunternehmen ergibt sich daraus ein Handlungsfeld von besonderem strategischem Wert. Anders als bei den in Abschnitt 11.3 beschriebenen, durch Selektion und Anpassung verzerrten Dimensionen ist hier davon auszugehen, dass eine tatsächliche Verbesserung der Aufstiegs- und Entwicklungsperspektiven auch in ihrer Wahrnehmung ankommt, ohne durch die für andere Dimensionen dokumentierten Verzerrungseffekte der Insider-Befragung verwässert zu werden. Abschnitt 6.5 weist allerdings auch auf die eingeschränkte Vergleichbarkeit der zugrunde liegenden Items hin, sodass dieses Handlungsfeld mit der gebotenen Vorsicht zu interpretieren ist.

11.7 Handlungsfeld Umgang mit Wechslern als Erfahrungsverlust

Abschnitt 6.4 zeigt, dass Wechsler überwiegend nicht in branchenferne Tätigkeiten abwandern. 22,0 % wechseln ins Baunebengewerbe und 20,3 % in die Metallbranche, zusammen also rund 42 % in strukturell verwandte, handwerklich-technische Bereiche (Tabelle 32). Zusätzlich absolvierten 33,9 % der Wechsler nach dem Umstieg eine Zweitlehre oder einen Lehrgang. Der Wechsel aus der Baubranche ist damit für einen erheblichen Teil dieser Gruppe kein vollständiger Bruch mit handwerklich-technischer Tätigkeit, sondern eine Verlagerung innerhalb eines verwandten Berufsfelds.

In Verbindung mit dem bereits in Abschnitt 11.4 genannten Befund, dass 39,0 % der Wechsler vor ihrem Austritt bereits Vorarbeiter- oder Polierfunktion innehatten, ergibt sich ein Handlungsfeld, das über die reine Vermeidung von Fluktuation hinausgeht. Den bewussten Umgang mit bereits ausgeschiedenem, in der Baubranche sozialisiertem und teils in Führungsfunktion erfahrenem Personal als eigene Zielgruppe, die sich von gänzlich branchenfremden Bewerber:innen unterscheidet.

11.8 Zusammenfassung der Handlungsfelder

Die sechs beschriebenen Handlungsfelder Rekrutierung und Person-Beruf-Fit, Aussagekraft der Mitarbeiterzufriedenheit, objektive Arbeitsbedingungen und Gesundheitsschutz, Vereinbarkeit und Betriebsklima, Aufstiegs- und Entwicklungsperspektiven sowie der Umgang mit Wechslern als Erfahrungsverlust leiten sich unmittelbar aus den in Kapitel 4 bis 6 geprüften Hypothesen H1 bis H3 sowie den ergänzenden Befunden in Abschnitt 6.4 und 6.5 ab. Gemeinsam ist ihnen, dass sie jeweils eine Stelle markieren, an der das Insider-Outsider-Modell einen blinden Fleck der betrieblichen Selbstwahrnehmung sichtbar macht. Weder die hohe Zufriedenheit noch die geringe Kritik der aktuellen Belegschaft sind demnach ein verlässliches Maß für die tatsächliche Attraktivität der Rahmenbedingungen. Welche konkreten Maßnahmen ein Bauunternehmen in einem oder mehreren dieser Handlungsfelder ergreift, richtet sich nach dessen eigener Ausgangslage und ist nicht Gegenstand dieses Berichts.

KAPITEL C – GESAMTZUSAMMENFASSUNG

1 Gesamtzusammenfassung der Studie

Die folgende Gesamtzusammenfassung führt die Ergebnisse der beiden Studienteile zusammen. Kapitel A behandelt den quantitativen Mismatch, Kapitel B den präferenzbezogenen Mismatch. Die Darstellung folgt dem Aufbau der Studie, verdichtet die zentralen Befunde und verweist für Details, Datengrundlagen und methodische Einschränkungen auf die jeweiligen Kapitel. Abschließend werden die Handlungsfelder zusammengefasst, die sich aus beiden Teilen ergeben.

1.1 Ausgangslage, Forschungsfragen und Begriffsverständnis

Der Mangel an qualifizierten Arbeitskräften zählt seit Jahren zu den am intensivsten diskutierten Herausforderungen des österreichischen Arbeitsmarktes. Die Baubranche ist davon in besonderem Maß betroffen. Sie ist außergewöhnlich facharbeiterintensiv, stark demografieabhängig und durch Saisonalität, Projektabhängigkeit, Baustellenmobilität und Witterung geprägt. Zahlreiche Bauberufe verbleiben trotz der jüngsten Baurezession auf der Mangelberufsliste (BGBl. II Nr. 316/2025). Dies unterstreicht den strukturellen und nicht bloß konjunkturellen Charakter des Problems (vgl. Kapitel A, Abschnitt 1.4).

Die Studie verfolgt drei Forschungsfragen. Erstens wird gefragt, welche Auswirkung der demografische Wandel auf den Fachkräftemangel in der Baubranche hat. Zweitens wird untersucht, welche Anforderungen Mitarbeitende an die Unternehmen stellen, damit ein Beruf in der Baubranche attraktiv bleibt bzw. wird. Drittens wird geklärt, welche Schlussfolgerungen sich daraus für Politik, Interessenvertretungen und Unternehmen ergeben (vgl. Kapitel A, Abschnitt 1.5).

Begrifflich unterscheidet die Studie zwischen Fachkraft und Facharbeiter:in. „Fachkraft“ dient als Oberbegriff für alle Erwerbspersonen mit abgeschlossener Berufsausbildung auf mindestens NQR-Niveau 4. „Facharbeiter:in“ bezeichnet ausschließlich die gewerblich-technisch ausgebildeten, im Arbeiterverhältnis beschäftigten Fachkräfte, in der Baubranche also die Absolvent:innen einer Baulehre, die auf der Baustelle ausführend tätig sind. Facharbeiter:innen bilden damit eine Teilmenge der Fachkräfte. Bautechniker:innen, Bauleiter:innen, Polier:innen und Werkmeister:innen gehören dagegen der technischen Fachkräfteebene an und folgen einer anderen Ausbildungslogik. Die empirischen Analysen der Studie konzentrieren sich überwiegend auf die Facharbeiterebene und deren Nachwuchs aus der Lehre. Wo Aussagen nur eine der beiden Gruppen betreffen, wird dies kenntlich gemacht (vgl. Kapitel A, Abschnitt 1.2.3).

1.2 Fachkräftemangel und Mismatch

Der Fachkräftemangel ist keine unmittelbar beobachtbare Größe, sondern ein mehrdimensionales Konstrukt. Er lässt sich als Bündel von Mismatch-Phänomenen rekonstruieren, das eine quantitative, eine qualifikatorische, eine regionale und eine temporale Dimension umfasst. Ergänzend wird in der neueren

Literatur ein präferenzbezogener Mismatch diskutiert. Jede Diagnose legt andere Gegenmaßnahmen nahe, von Qualifizierung über Mobilitäts- und Zuwanderungspolitik bis zur Verbesserung von Löhnen und Arbeitsbedingungen (vgl. Kapitel A, Abschnitt 1.3). Die Studie behandelt zwei dieser Dimensionen vertieft.

Quantitativer Mismatch. Der quantitative Mismatch bezeichnet ein rein numerisches Ungleichgewicht. Die Zahl der grundsätzlich verfügbaren bzw. nachrückenden Personen liegt, unabhängig von deren Qualifikationspassung, unter der nachgefragten Zahl. Er verweist auf demografische Basisgrößen, auf das Bildungswahlverhalten und auf den Zustrom in ein Berufsfeld über die Zeit (Brunello & Wruuck, 2019; Cedefop, 2023). Für die Bauwirtschaft ist dabei entscheidend, dass die Angebotsseite von langfristigen demografischen und bildungspolitischen Rahmenbedingungen abhängt, während die Nachfrageseite kurzfristigen konjunkturellen Schwankungen unterliegt. Beide Zeithorizonte müssen daher getrennt betrachtet werden (vgl. Kapitel A, Kapitel 2).

Präferenzbezogener Mismatch. Der präferenzbezogene Mismatch betrifft ausgebildete und grundsätzlich verfügbare Fachkräfte, die die Branche verlassen oder gar nicht erst in sie eintreten, obwohl ein Bedarf besteht. Er beschreibt eine Lücke zwischen den Erwartungen und Präferenzen der (potenziellen) Arbeitskräfte und den tatsächlichen bzw. wahrgenommenen Merkmalen der Arbeit auf der Baustelle. Beide Dimensionen sind konzeptionell zu trennen, wirken empirisch aber zusammen. Ein struktureller Mangel verschärft sich, wenn zusätzlich präferenzbezogene Abwanderung besteht (vgl. Kapitel B, Kapitel 1).

1.3 Bevölkerungsstruktur und Geburtenentwicklung

Österreichs Bevölkerung wuchs seit 1980 um 21,9 % auf rund 9,2 Millionen Personen und alterte zugleich erheblich. Der Anteil der ab 65-Jährigen stieg von 15,5 % auf 20,2 %, das Medianalter von 34,7 auf 43,8 Jahre. Das Bevölkerungswachstum beruhte zur Gänze auf internationaler Zuwanderung, die insbesondere die jüngeren und mittleren Jahrgänge stützte. Die Bevölkerungspyramide wandelte sich damit von der Form eines „Baums“ zu jener einer „Urne“ (Eurostat, 2026a; Statistik Austria, 2025f; vgl. Kapitel A, Kapitel 3). Die Bevölkerung im Erwerbsalter von 20 bis 64 Jahren hat 2024 ihr Maximum erreicht und wird bis 2040 um rund 256.000 Personen zurückgehen (Statistik Austria, 2025a). In der Dekade 2025 bis 2040 durchschreiten die Babyboomer-Jahrgänge das Pensionsalter. Für die Baubranche mit ihren vergleichsweise frühen Erwerbsaustritten bedeutet dies einen hohen Ersatzbedarf.

Die Gesamtfruchtbarkeitsrate erreichte 1963 mit 2,82 Kindern je Frau ihren Höchststand und liegt seit etwa 1973 unter dem Bestandserhaltungsniveau von 2,1. Nach einem Tiefpunkt von 1,33 im Jahr 2001 und einer leichten Erholung in den 2010er-Jahren sank sie 2025 auf den historischen Tiefstwert von 1,30. Mit 76.067 Lebendgeborenen wurden 2025 so wenige Kinder geboren wie zuletzt 2001 (Statistik Austria, 2026e; vgl. Kapitel A, Kapitel 4). Die Folgen für den Nachwuchspool zeigen sich an den 13- bis 16-Jährigen, also jener Altersgruppe, in der die Bildungs- und Berufswahl getroffen wird. Sie schrumpfte von 520.629 Personen (1980) auf 353.356 Personen (2025), das sind −32,1 %, und ihr Anteil an der Gesamtbevölkerung halbierte sich nahezu von 6,9 % auf 3,8 %. Ursache ist vor allem der Pillenknick ab Mitte der 1960er-Jahre (vgl. Kapitel A, Abschnitt 3.4). Gemildert wird diese Entwicklung durch Zuwanderung. Die

Geburtsjahrgänge wachsen bis ins Jugendalter deutlich über ihre ursprüngliche Geburtenzahl hinaus, der Jahrgang 1991 etwa um 36,5 % (vgl. Kapitel A, Kapitel 5).

1.4 Nachwuchspool bis 2040: 13- bis 16-Jährige und Prognose der 15-Jährigen

Für die Fortschreibung bis 2040 werden das Haupt-, das Wachstums- und das Alterungsszenario der Bevölkerungsprognose 2025 herangezogen (Statistik Austria, 2025c). Die 13- bis 16-Jährigen steigen im Hauptszenario bis 2033 auf 382.123 Personen (+8,1 % gegenüber 2025) und sinken bis 2040 auf 337.861 Personen (−4,4 %). Bis 2038 bleibt der Szenariokorridor mit ±4 % schmal, weil alle betroffenen Jahrgänge bereits geboren sind und die Szenarien sich nur in der Zuwanderung unterscheiden. In den Jahren 2039 und 2040 öffnet er sich sprunghaft auf ±12 %, da dann erstmals Jahrgänge nachrücken, deren Größe im Modell von den Fertilitätsannahmen abhängt (vgl. Kapitel A, Kapitel 6).

Die Zahl der 15-Jährigen markiert den Übergang von der Pflichtschule in die Lehre. Sie steigt in allen drei Szenarien bis Anfang der 2030er-Jahre an, im Hauptszenario von 87.259 (2025) auf einen Höchststand von 96.817 im Jahr 2032 (+11,0 %). Bis 2038 bleibt sie über dem Niveau von 2025 und fällt anschließend rasch auf 83.823 im Jahr 2040. Der Korridor zwischen Alterungs- und Wachstumsszenario reicht 2040 von 79.882 bis 87.828 Personen. Zeitpunkt und Richtung dieser Entwicklung sind somit robust, lediglich die Amplitude hängt von der Zuwanderung ab. Bei konstanter Lehranfängerquote entspräche dies im Bauhauptgewerbe rechnerisch rund 970 Einsteiger:innen in die Baulehre im Jahr 2032 und rund 840 im Jahr 2040, gegenüber 875 im Jahr 2025 (vgl. Kapitel A, Abschnitt 8.3.4).

1.5 Bildungswahl und Schülerzahlen

Der demografische Engpass wird durch eine anhaltende Bildungsexpansion verschärft. Zwischen 1980/81 und 2024/25 nahm die Zahl der Studierenden um 206,7 % zu, jene der AHS-, BMS- und BHS-Schüler:innen um 27,2 %. Die Zahl der Berufsschüler:innen sank dagegen um 41,3 % auf 116.047. Ihr Anteil an den drei Bildungssegmenten fiel von 29,8 % auf 12,4 %. Anders als der Einbruch der Studierendenzahlen durch die Einführung der Studienbeiträge 2001/02, der rasch kompensiert wurde, ist der Rückgang der Berufsschule strukturell und dauerhaft (vgl. Kapitel A, Kapitel 7).

In der 9. Schulstufe sank der Anteil der Polytechnischen Schule, des klassischen Zubringers zur Lehre, zwischen 2006/07 und 2023/24 von 20,5 % auf 15,9 %, während AHS und BHS um jeweils 4,2 Prozentpunkte zulegten. In der 10. Schulstufe ging die Zahl der Berufsschüler:innen von 43.710 auf 36.323 zurück (−16,9 %). Nur noch 28,1 % der Berufsschüler:innen in den ersten Klassen hatten 2023/24 zuvor eine Polytechnische Schule besucht. Die Lehranfängerquote erreichte 2024 mit 36,7 % einen historischen Tiefstand (Dornmayr, 2025; Dornmayr & Nowak, 2018; vgl. Kapitel A, Kapitel 8). Schrumpfende Jahrgänge und sinkende Lehrbeteiligung wirken damit in dieselbe Richtung. Der demografische Anstieg der 15-Jährigen bis 2032 kann den anteiligen Rückgang der Lehre allerdings vorübergehend teilweise kompensieren.

1.6 Beschäftigung, Herkunft, Altersstruktur und Qualifikation im Bauhauptgewerbe

Beschäftigung. Die Zahl der bei der BUAK gemeldeten Bauarbeiter:innen stieg von 129.398 (2006) auf den Höchststand von 152.898 (2021), ging im Zuge der Bauwirtschaftskrise bis 2024 um 10,1 % zurück und sank 2025 auf 135.435 (ohne die 2025 erstmals erfassten Spengler). Der Rückgang betraf vor allem das Baugewerbe (2021–2025: −12,8 %), während die Bauindustrie nahezu stabil blieb (−0,9 %). Das langfristige Wachstum seit 2006 geht nahezu vollständig auf die übrigen BUAG-Bereiche wie Baunebengewerbe und Arbeitskräfteüberlassung zurück. Die Beschäftigung folgt eng der realen Baukonjunktur (r = 0,86). Der Rückgang seit 2021 bleibt jedoch deutlich hinter dem Einbruch des arbeitsintensiven Hochbaus (−31,7 %) zurück, während der Tiefbau zulegte (Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse [BUAK], 2026a; Statistik Austria, 2026d; vgl. Kapitel A, Kapitel 10).

Herkunft. Der Anteil ausländischer Staatsangehöriger stieg zwischen 2006 und 2024 von 25,5 % auf 41,4 %, die Zahl der Österreicher:innen sank um 16,6 %. Seit 2015 stieg die Zahl der Arbeitnehmer:innen aus EU-Staaten um 65,3 % auf 41.147 (Anteil 19,0 % → 29,9 %), getragen vor allem von Polen, Rumänien, Kroatien und Ungarn, während der Anteil der Drittstaaten mit rund 12 % stabil blieb. Die Branche ist damit zunehmend auf grenzüberschreitende Mobilität angewiesen (BUAK, 2026b; vgl. Kapitel A, Kapitel 11).

Altersstruktur. Das Durchschnittsalter stieg von 37,6 (2006) auf 39,8 Jahre (2024), der Anteil der über 50-Jährigen von 15,9 % auf 24,7 %. Die Zahl der 61- bis 65-Jährigen hat sich nahezu versechsfacht, während die 19- bis 30-Jährigen in der Krise 2021–2024 um 17,3 % schrumpften. Die Einzeljahrgänge ab 51 Jahren zeigen ausgeprägte Austrittsschwellen ab 58 Jahren, dem Mindestalter für das Überbrückungsgeld. Ein Großteil der rund 34.000 über 50-Jährigen dürfte in den kommenden 10 bis 15 Jahren altersbedingt ausscheiden, während die nachrückenden Jahrgänge um rund 30 % schwächer besetzt sind (BUAK, 2026c; vgl. Kapitel A, Kapitel 12).

Qualifikation. Der Anteil des Führungspersonals (Vizepolier:innen, Vorarbeiter:innen) stieg zwischen 2006 und 2024 von 10,6 % auf 13,7 %, jener des Hilfspersonals sank von 23,7 % auf 19,7 %, während das Fachpersonal mit rund zwei Dritteln stabil blieb. Die Verschiebung fällt nahezu vollständig in die Abschwungphase ab 2022. Zwischen 2021 und 2024 entfiel rund die Hälfte des Beschäftigungsrückgangs auf Hilfsarbeiter:innen, deren Zahl um 28,1 % sank, während das Führungspersonal weiter wuchs. Bauunternehmen halten im Abschwung ihr qualifiziertes Personal (labour hoarding) und geben zuerst die leichter ersetzbaren Hilfskräfte ab (BUAK, 2026d; Oi, 1962; vgl. Kapitel A, Kapitel 13).

1.7 Lehrlingsausbildung in der Baubranche und im Branchenvergleich

Die Zahl der Lehrlinge im Bauhauptgewerbe erholte sich nach einem Tief im Jahr 2016 bis 2021 auf 3.836 und fiel bis 2025 erneut auf 3.034 (−20,9 %). Der Rückgang betrifft vor allem das Gewerbe, dessen Lehrlingszahl seit 2010 um rund 31 % sank, während die Industrie gegenläufig wuchs. Ihr Anteil an allen Baulehrlingen stieg von 17,3 % (2009) auf 29,0 % (2025). Die Zahl der Einsteiger:innen im ersten Lehrjahr, ein Vorlaufindikator, fiel zwischen 2021 und 2025 von 1.215 auf 875 (−28,0 %). Die Ausbildungsquote, also der Anteil der Lehrlinge an den gemeldeten Bauarbeiter:innen, erreichte 2025 mit 3,65 % den Tiefstwert

der Reihe. Das entspricht rund einem Lehrling je 27 Bauarbeiter:innen und liegt nahe an oder unter der für die Reproduktion des Facharbeiterbestands erforderlichen Schwelle (Wirtschaftskammer Österreich, Geschäftsstelle Bau, 2025; vgl. Kapitel A, Kapitel 14). Stellt man die altersbedingten Nettoabgänge ab 58 Jahren dem Lehrlingsnachwuchs in BUAK-relevanten Lehrberufen gegenüber, ergibt sich für 2015/16–2023/24 eine Ersatzrelation von 0,77, die seit 2021/22 auf 0,66 gesunken ist. Unter der Szenarioannahme eines Branchenverbleibs von 75 % zehn Jahre nach dem Lehrabschluss beträgt sie 0,58 bzw. seit 2021/22 rund 0,50; dies entspricht einer durchschnittlichen Ersatzlücke von rund 1.000 Personen pro Jahr. Bis 2030/31 ist mit rund 3.000 altersbedingten Nettoabgängen pro Jahr zu rechnen (BUAK, 2026c; WKO, 2026b; vgl. Kapitel A, Abschnitt 14.5).

Im Vergleich mit den baunahen Gewerben und den Gewerken der technischen Gebäudeausrüstung (TGA) zeigt das Bauhauptgewerbe einen ausgeprägt konjunkturabhängigen Verlauf. Seine Lehrlingszahlen stiegen bis 2021 um 17,4 % und lagen 2025 um 9,5 % unter dem Wert von 2015 bzw. um 22,9 % unter dem Höchststand. Über das Jahrzehnt hält es seine Zahlen damit besser als die baunahen Gewerbe insgesamt (−14,5 %), insbesondere besser als Maler:innen und Tapezierer:innen (−29,0 %) sowie Hafner:innen, Platten- und Fliesenleger:innen und Keramiker:innen (−33,2 %). Unter den baunahen Branchen schneiden nur das Bauhilfsgewerbe (−2,4 %) und die zusammengeführte Branche Holzbau/Tischler (−6,1 %) besser ab. Deutlich besser behaupten sich die TGA-Gewerke Elektrotechnik (+8,1 %) sowie Sanitär-, Heizungs- und Lüftungstechnik (HKLS; ±0,0 %) (Wirtschaftskammer Österreich, 2026c). Ihr Vorsprung erklärt sich aus anderen Rahmenbedingungen der Tätigkeit, einer breiteren, weniger neubauabhängigen Nachfrage und dem Nachfragesog durch die Energiewende (Dornmayr, 2025; Kimmich et al., 2023; vgl. Kapitel A, Kapitel 15). Die Zahl der Ausbildungsbetriebe im Bauhauptgewerbe stieg bis 2022 um 17,7 % und sank bis 2025 wieder auf das Niveau von 2015, während die Zahl der Lehrlinge je Ausbildungsbetrieb von 3,55 auf 3,21 zurückging. Ausbildungsbetriebe und Lehrlinge folgen dabei mit einjähriger Verzögerung der realen Hochbauproduktion, nicht jedoch der durch den Tiefbau gestützten Bauleistung insgesamt (Eurostat, 2026b; Wirtschaftskammer Österreich, 2026c; vgl. Kapitel A, Kapitel 16).

1.8 Bedeutung der Entwicklungen für das Bauhauptgewerbe

Zusammengenommen ergibt sich für das Bauhauptgewerbe ein doppelter Engpass. Eine schrumpfende, alternde und zunehmend aus dem Ausland rekrutierte Bestandsbelegschaft trifft auf eine strukturell geschwächte Ausbildungspipeline. Konjunktureller Abschwung und struktureller Engpass heben einander dabei nicht auf, sondern können sich kumulieren. Zieht die Baunachfrage nach dem Auslaufen der KIM-V-Verordnung wieder an, lassen sich die während der Krise abgeflossenen Kapazitäten nicht kurzfristig wiederaufbauen. Dazu zählen abgewanderte ausländische Arbeitskräfte und nicht begonnene Lehrverhältnisse (vgl. Kapitel A, Kapitel 17).

Zeitlich lassen sich zwei Phasen unterscheiden. Bis Mitte der 2030er-Jahre besteht ein robuster demografischer Rückenwind. Dass die Zahl der Bau-Einsteiger:innen 2025 trotz wachsender Jahrgänge auf das Krisenniveau von 2015 zurückfiel, zeigt, dass der Engpass in dieser Phase weniger demografisch als durch Berufswahl, Ausbildungsbereitschaft und Branchenattraktivität bedingt ist. Ab 2038 schrumpfen die nachrückenden Jahrgänge in allen Szenarien deutlich. Dieser Rückgang fällt mit dem Höhepunkt der

Pensionierungen der Babyboomer zusammen und verschärft den Wettbewerb der Branchen um Lehrstellenbewerber:innen, in dem die Baubranche derzeit strukturell im Nachteil ist. Das bis dahin verbleibende Zeitfenster ist daher für den Aufbau von Ausbildungskapazitäten und die Bindung von Fachkräften zu nutzen (vgl. Kapitel A, Abschnitt 8.3.4 und Kapitel 18).

1.9 Präferenzbezogener Mismatch und Insider-Outsider-Modell

Kapitel B geht der Frage nach, warum ausgebildete Facharbeiter:innen die Branche verlassen oder Außenstehende sie meiden. Theoretische Grundlage ist das Attraction-Selection-Attrition-Modell (Schneider et al., 1995), ergänzt um Ansätze zur kognitiven Dissonanz (Festinger, 1957) und zu adaptiven Präferenzen. Daraus wurde das Insider-Outsider-Modell entwickelt. Es erklärt, warum Beschäftigte auf der Baustelle die Rahmenbedingungen weitgehend akzeptieren, während Außenstehende dieselben Bedingungen als so unattraktiv wahrnehmen, dass ein Eintritt für sie nicht infrage kommt. Drei Mechanismen tragen diese Diskrepanz. Selektion bedeutet, dass vor allem Personen mit hoher Passung eintreten und bleiben. Rechtfertigung bedeutet, dass Verbliebene belastende Bedingungen milder bewerten. Anpassung bedeutet, dass sich der Bewertungsmaßstab an den Status quo gewöhnt. Die zentrale Vorhersage lautet, dass Insider identische objektive Bedingungen milder bewerten als Outsider, während Wechsler:innen eine Zwischen- oder Sonderstellung einnehmen (vgl. Kapitel B, Kapitel 3 und 4).

1.10 Ergebnisse aus Befragung, Workshops und offener Frage

Befragung 2020. Die Befragung aus dem Jahr 2020 umfasste 169 Interviews mit Branchentreuen (n = 73), Wechsler:innen (n = 59) und FH-Studierenden des Bauingenieurwesens als Outsider-Näherung (n = 37) (Kremsmair, 2020). Die Selektionshypothese (H1) wird eindeutig bestätigt. Für 90,4 % der Branchentreuen, aber nur für 37,3 % der Wechsler:innen war der Bauberuf ein Wunschberuf. Eine Vorerfahrung im Hausbau hatten 75,3 % gegenüber 22,0 %. Die Anpassungshypothese (H3) wird ebenfalls gestützt. Die Arbeit im Freien ist für 76,7 % der Branchentreuen ein Bleibegrund, für 50,8 % der Wechsler:innen dagegen ein Wechselgrund. Die Branchentreuen nennen als hypothetische Wechselgründe vor allem Abweichungen vom Status quo. Die Rechtfertigungshypothese (H2) wird im Vergleich von Branchentreuen und Wechsler:innen bestätigt. 34,2 % gegenüber 81,4 % nennen die Gesundheitsgefährdung als Wechselgrund. Die FH-Studierenden urteilen hier mit 18,8 % jedoch milder, was die Grenzen dieser Gruppe als Outsider-Näherung aufzeigt. Rund 39 % der Wechsler:innen waren vor dem Wechsel bereits Vorarbeiter:in oder Polier:in, sodass der Branche auch bereits qualifiziertes Personal verloren geht (vgl. Kapitel B, Kapitel 6 und 7).

Workshops. In neun Workshops mit Teilnehmer:innen der Werkmeister- und Bauleiterausbildung wurden 100 Nennungen zu Bleibe- und Wechselfaktoren gesammelt und in 13 Themenfelder gegliedert. Am häufigsten genannt wurden Arbeitszeiten und Vereinbarkeit, gefolgt von Betriebsklima, Führung und Gesundheit. In der anschließenden Kleingruppenarbeit entfiel der größte Anteil der 31 priorisierten Themen auf Stress, Zeitdruck und Arbeitsbelastung. Die Teilnehmer:innen entwickelten konkrete Lösungsvorschläge, etwa zur Fahrzeitvergütung, zu Arbeitszeitmodellen, zum Gesundheitsschutz und zum Image. Die Workshops zeigen, dass auch langjährige Insider belastende Bedingungen nur teilweise

umdeuten und einen Kernbestand objektiver Problemfelder ausdrücklich als änderungsbedürftig benennen (vgl. Kapitel B, Kapitel 8).

Offene Frage 10. Die Auswertung der offenen Frage 10 aus der Teilnehmerbefragung der Werkmeisterschule und der Bauleiterausbildung im Jänner 2023 (N = 237) bestätigt diese Themen mit einer unabhängigen Stichprobe. Am häufigsten genannt wurden Arbeitszeiten und Vereinbarkeit (24,9 % der Antwortenden), Wertschätzung und Betriebsklima (24,1 %), Personal- bzw. Fachkräftemangel (21,5 %), Entlohnung (21,5 %) sowie Planungs- und Organisationsmängel (21,1 %). Ein erheblicher Teil der Nennungen betrifft innerbetriebliche Steuerungsprobleme in Planung, Führung und Kommunikation, die von den Unternehmen grundsätzlich selbst beeinflussbar sind (vgl. Kapitel B, Kapitel 9).

Wechselbereitschaft. Für eine Teilstichprobe (N = 184) liegen zusätzlich Angaben zur Wechselbereitschaft in den nächsten drei Jahren vor. Die Absicht, eine andere Funktion im selben oder in einem anderen Bauunternehmen anzustreben oder die Branche zu verlassen, bildet ein konsistentes Konstrukt, das als Ausstiegsorientierung zusammengefasst wurde (Cronbach's α = ,78). Von 60 geprüften Merkmalen hängen 37 signifikant mit ihr zusammen. Am stärksten sind die Zusammenhänge mit der Zufriedenheit mit der direkten Führungskraft (ρ = −,54), der allgemeinen Arbeitsplatzzufriedenheit (ρ = −,45), den Fortbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten (ρ = −,43 bzw. −,40), der wahrgenommenen Gerechtigkeit (ρ = −,40) und der Wertschätzung durch das Unternehmen (ρ = −,36). Die Zufriedenheit mit der Entlohnung ist ebenfalls signifikant, im Rangvergleich aber nachgeordnet. Alter, Berufserfahrung und Bildungsabschluss zeigen dagegen keinen Zusammenhang. Die Ausstiegsorientierung ist somit arbeitsplatzbezogen und nicht personenbezogen erklärbar. Beschäftigte im Hochbau weisen eine höhere Ausstiegsorientierung auf als jene im Tiefbau, was mit dem realen Einbruch des Hochbaus seit 2022 übereinstimmt. Wer Wertschätzungsdefizite oder Führungsprobleme spontan als Frustfaktor nennt, zeigt eine deutlich höhere Wechselbereitschaft als bei geschlossenen Zufriedenheitsfragen erkennbar wird (vgl. Kapitel B, Abschnitte 10.3 und 10.4).

Einer anderen Logik folgt die Bereitschaft, lediglich den Arbeitgeber innerhalb der Branche zu wechseln. Sie hängt mit keinem Zufriedenheits- oder Emotionsmerkmal zusammen, unterscheidet sich aber deutlich nach Beschäftigungsgruppe (Kruskal-Wallis H = 30,4; p < ,001). Am höchsten ist sie ausgerechnet bei Vorarbeiter:innen (M = 3,37) und Facharbeiter:innen (M = 3,22), also bei jenem Personal, das am schwersten zu ersetzen ist. Am niedrigsten ist sie bei Angelernten (M = 2,55) und Bauleiter:innen (M = 2,26). Dieser Betriebswechsel ist weniger Ausdruck von Unzufriedenheit als einer marktbedingten Wechselchance qualifizierter Fachkräfte. Fluktuation zwischen Bauunternehmen und Abwanderung aus der Branche sind daher als zwei unterschiedliche Phänomene zu behandeln (vgl. Kapitel B, Abschnitte 10.3.3 und 10.5).

Über alle Erhebungswege hinweg lautet der zentrale Befund, dass die hohe Zufriedenheit der verbliebenen Belegschaft kein verlässliches Maß für die Attraktivität der Rahmenbedingungen ist. Sie ist wesentlich durch Selektion und Anpassung mitbestimmt. Maßnahmen gegen den Fachkräfteabfluss sollten sich daher an den Urteilen von Außenstehenden und Abgewanderten sowie an den übereinstimmend genannten Kernthemen orientieren. Diese sind Vereinbarkeit, Gesundheitsschutz, Entlohnung, Wertschätzung und eine realistische Bauablaufplanung.

1.11 Handlungsfelder

Aus beiden Studienteilen ergeben sich Handlungsfelder auf zwei Ebenen. Auf überbetrieblicher Ebene sind Politik, Sozialpartner und Interessenvertretungen angesprochen (vgl. Kapitel A, Kapitel 18):

- **Aufwertung der Baulehre und ihres Zubringers.** Die Baulehre und die Polytechnische Schule als deren wichtigster Zubringer sollten aufgewertet und modernisiert werden, um dem strukturellen Rückgang der Lehrbeteiligung entgegenzuwirken.
- **Nutzung des demografischen Zeitfensters.** Das Zeitfenster wachsender Jahrgänge bis Mitte der 2030er-Jahre sollte für den Ausbau und die Besetzung von Ausbildungsplätzen genutzt werden, bevor die Jahrgänge ab 2038 deutlich schrumpfen.
- **Überregionale Lehrstellenvermittlung.** Offene Lehrstellen und Lehrstellensuchende sollten angesichts des ausgeprägten regionalen Mismatch überregional vermittelt werden.
- **Integration junger Zugewanderter in die Lehre.** Da die Größe der nachrückenden Jahrgänge bis 2040 vor allem von der Zuwanderung abhängt, ist die Heranführung junger Zugewanderter an die duale Ausbildung ein zentraler Stellhebel.
- **Branchenweite Rahmenbedingungen.** Kollektivvertraglich bzw. branchenweit adressierbare Themen wie die Vergütung von Fahrzeiten, Arbeitszeitmodelle sowie Schlechtwetter- und Hitzeregelungen sollten weiterentwickelt werden.
- **Kontinuierliches Monitoring.** Die Ausbildungsquote sowie die Einsteiger:innen im ersten Lehrjahr eignen sich als Frühwarnindikatoren. Ein regelmäßiges, nach Baugewerbe und Bauindustrie getrenntes Monitoring der Fachkräfteentwicklung auf Basis von BUAK- und WKO-Daten würde eine frühzeitige Steuerung ermöglichen (vgl. Kapitel A, Abschnitt 14.4.1).

Auf betrieblicher Ebene ergeben sich aus dem Insider-Outsider-Modell sechs Handlungsfelder, in denen Bauunternehmen aus eigenem Interesse ansetzen können. Konkrete Maßnahmen sind dabei von jedem Unternehmen entsprechend seiner Ausgangslage selbst zu entwickeln (vgl. Kapitel B, Kapitel 11):

- **Rekrutierung und Person-Beruf-Fit.** Bei der Rekrutierung sollte der Person-Beruf-Fit gezielt gefördert werden, etwa über Schnupperlehre und frühen Praxiskontakt, da er über den späteren Verbleib wesentlich mitentscheidet.
- **Aussagekraft und Grenzen der Mitarbeiterzufriedenheit.** Die Zufriedenheit der aktuellen Belegschaft ist als Steuerungsgröße nur eingeschränkt aussagekräftig und sollte um die Perspektive von Außenstehenden und Abgewanderten ergänzt werden.
- **Objektive Arbeitsbedingungen und Gesundheitsschutz.** Gesundheitsschutz, körperliche Entlastung und eine realistische Bauablauf- und Terminplanung setzen an den objektiven Belastungen an, die Insider wie Wechsler:innen übereinstimmend benennen.
- **Vereinbarkeit und Betriebsklima.** Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Wertschätzung und ein inklusives Betriebsklima gewinnen angesichts der wachsenden Vielfalt der Belegschaft an Bedeutung.
- **Aufstiegs- und Entwicklungsperspektiven.** Sichtbare Entwicklungs- und Aufstiegswege sind ein Hebel, dessen Wirkung nicht durch die Verzerrungseffekte der Insider-Befragung infrage gestellt wird.
- **Umgang mit Wechsler:innen als Erfahrungsverlust.** Der Abgang bereits qualifizierter Fachkräfte ist als Erfahrungsverlust zu verstehen und systematisch auszuwerten, etwa durch strukturierte Austrittsgespräche.

Die Analyse der Wechselbereitschaft schärft diese Handlungsfelder und ergänzt sie um eine wichtige Unterscheidung. Maßnahmen gegen die Abwanderung aus der Branche setzen an anderen Stellen an als Maßnahmen gegen die Fluktuation zwischen Bauunternehmen (vgl. Kapitel B, Kapitel 10):

- **Führungsqualität als wichtigster Bindungsfaktor.** Die Beziehung zur direkten Führungskraft ist der stärkste einzelne Einflussfaktor auf die Ausstiegsorientierung. Die Qualifizierung von Polier:innen, Vorarbeiter:innen und Bauleiter:innen in Mitarbeiterführung ist daher ein zentraler Ansatzpunkt, zumal Führungsprobleme auch mit der Absicht verbunden sind, die Branche zu verlassen.
- **Entwicklungs- und Aufstiegsperspektiven.** Fehlende Fortbildungs-, Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten erhöhen die Ausstiegsorientierung deutlich. Sichtbare und planbare Entwicklungswege wirken damit sowohl gegen den Branchenausstieg als auch im Sinne des Handlungsfelds Aufstiegsperspektiven.
- **Gerechtigkeit und Wertschätzung vor Entlohnung.** Wahrgenommene Gerechtigkeit, Wertschätzung und das Image des Unternehmens stehen in engem Zusammenhang mit dem Verbleib. Entlohnung ist relevant, wirkt aber erst im Zusammenspiel mit diesen nicht-monetären Faktoren.
- **Bindung des qualifizierten Kernpersonals.** Die hohe Wechselbereitschaft von Fach- und Vorarbeiter:innen zwischen Bauunternehmen ist weniger unzufriedenheitsgetrieben als marktbedingt. Unternehmen sollten ihr qualifiziertes Kernpersonal daher gezielt binden, etwa über Entlohnung, Verantwortung und langfristige Perspektiven. Für die Branche insgesamt ist dieser Wechsel kein Verlust, für das einzelne Unternehmen aber mit erheblichen Kosten verbunden.
- **Besondere Aufmerksamkeit für den Hochbau.** Beschäftigte im Hochbau zeigen in der aktuellen Krise eine erhöhte Ausstiegsorientierung. Gerade dort droht ein dauerhafter Kapazitätsverlust, wenn die Nachfrage wieder anzieht.
- **Frühwarnung in Mitarbeiterbefragungen.** Spontane Nennungen in offenen Fragen erweisen sich als sensiblere Frühindikatoren für Wechselabsichten als geschlossene Zufriedenheitsskalen. Mitarbeiterbefragungen und -gespräche sollten daher offene Fragen zu Führung und Wertschätzung enthalten.

Da Alter, Berufserfahrung und Bildungsabschluss die Ausstiegsorientierung nicht erklären, sollten Bindungsmaßnahmen an den Arbeitsbedingungen und der Führungskultur ansetzen und nicht auf einzelne demografische Zielgruppen beschränkt bleiben.

1.12 Grenzen der Studie und weiterer Forschungsbedarf

Die Befunde sind vor dem Hintergrund ihrer Datengrundlagen zu lesen. Die BUAK-Daten beziehen sich auf den Stichtag im Oktober. Die Herkunftsgliederung wurde von der BUAK mehrfach geändert, und die übrigen BUAG-Bereiche lassen sich nicht weiter aufschlüsseln. Die Korrelationen beruhen auf kurzen Zeitreihen und sind als indikativ zu betrachten. Der Branchenvergleich der Lehrlingszahlen umfasst ausschließlich Gewerbebetriebe. Die Befragung aus dem Jahr 2020 liegt nur in Form von Anteilswerten vor. Einzelne Items sind zwischen den Gruppen nicht wortgleich formuliert, und die FH-Studierenden sind nur eine Näherung an echte Outsider. Die Analyse der Wechselbereitschaft ist korrelativ und explorativ. Bei der Vielzahl geprüfter Zusammenhänge wurde keine Korrektur für multiples Testen vorgenommen,

sodass nur die hochsignifikanten Befunde als robust gelten können. Workshops und offene Frage bilden überwiegend die Perspektive angehender Führungskräfte ab (vgl. Kapitel A, Abschnitte 9.3 und 13.6; Kapitel B, Abschnitte 9.6 und 10.6).

Weiterer Forschungsbedarf besteht insbesondere in einer Folgeerhebung mit identisch formulierten Items für alle Gruppen und unter Einbeziehung branchenferner Outsider, etwa Schüler:innen der 8. und 9. Schulstufe. Dabei sollte vor allem der Befund zu den Aufstiegschancen überprüft werden. Zudem wäre eine Längsschnittbetrachtung der Lehrlingskohorten wünschenswert, um den Verbleib von Lehrabsolvent:innen in der Branche direkt messen zu können. Schließlich sollte die Analyse der technischen Fachkräfteebene, also Bautechnik, Bauleitung und Kalkulation, vertieft werden, da der Mangel dort einer eigenen Ausbildungslogik folgt.

Literaturverzeichnis

Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (ASVG), BGBl. Nr. 189/1955, § 253 (in der geltenden Fassung).

Arbeitsmarktservice Österreich. (2024). *Die Arbeitsmarktlage in der Bauwirtschaft* (Spezialthema 02/2024). AMS. https://www.ams.at/content/dam/download/arbeitsmarktdaten/österreich/berichte-auswertungen/001_spezialthema_0224.pdf

Aronson, E., & Mills, J. (1959). The effect of severity of initiation on liking for a group. Journal of Abnormal and Social Psychology, 59(2), 177–181. https://doi.org/10.1037/h0047195

Ausländerbeschäftigungsgesetz (AuslBG), BGBl. Nr. 218/1975, § 13 (in der geltenden Fassung).

Baldi, G., Brüggemann-Borck, I., & Schlaak, T. (2014). The effect of the business cycle on apprenticeship training: Evidence from Germany. *Journal of Labor Research, 35*(4), 412–422. https://doi.org/10.1007/s12122-014-9192-6

Bau & Immobilien Report. (o. J.). Fachkräftemangel trotz Auftragsrückgängen. Report Verlag. https://www2.report.at/bau-immo/21819-fachkraeftemangel-trotz-auftragsrueckgaengen

Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz (BUAG), BGBl. Nr. 414/1972, § 13l (in der geltenden Fassung). https://www.ris.bka.gv.at/eli/bgbl/1972/414/P13l/NOR40163625

Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse. (2025). *Beschäftigten- und Lehrlingsstatistik des Bauhauptgewerbes (Baugewerbe und Bauindustrie), 2006–2025* [Datenauszug]. BUAK.

Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse. (2026a). *Monatsstatistik: Gemeldete Arbeitnehmer:innen nach Sparte (Bau gesamt, Baugewerbe, Bauindustrie), Oktober 2006–2025; Bau gesamt 2025 ohne die erstmals erfassten Spengler* [Datenauswertung]. BUAK.

Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse. (2026b). *Monatsstatistik: Gemeldete Arbeitnehmer:innen nach Herkunft, Oktober 2006–2024* [Datenauswertung]. BUAK.

Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse. (2026c). *Monatsstatistik: Gemeldete Arbeitnehmer:innen nach Altersgruppen und Altersjahrgängen ab 51 Jahren, Oktober 2006–2024* [Datenauswertung]. BUAK.

Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse. (2026d). *Monatsstatistik: Gemeldete Arbeitnehmer:innen nach Beschäftigungsgruppe, Oktober 2006–2024* [Datenauswertung]. BUAK.

Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse. (2026e). Rechnungsabschluss zum 31.12.2025 [Auszüge]. BUAK. https://buak.at/wp-content/uploads/2026/07/07_BUAK-Rechnungsabschluss-2025-Auszuege.pdf

BGBl. II Nr. 316/2025. Verordnung des Bundesministers für Arbeit und Wirtschaft über die Zulassung von ausländischen Fachkräften in Mangelberufen für 2026 (Fachkräfteverordnung 2026). Wien. https://ris.bka.gv.at/Dokumente/BgblAuth/BGBLA_2025_II_316/BGBLA_2025_II_316.pdf

Brickman, P., & Campbell, D. T. (1971). Hedonic relativism and planning the good society. In M. H. Appley (Hrsg.), Adaptation-level theory (S. 287–302). Academic Press.

Brunello, G., & Wruuck, P. (2019). *Skill shortages and skill mismatch in Europe: A review of the literature* (IZA Discussion Paper No. 12346). Institute of Labor Economics (IZA). https://docs.iza.org/dp12346.pdf

Bundeskanzleramt. (2021). 6. Österreichischer Familienbericht 2009–2019. Tabellenband (Appendix). Bundeskanzleramt Österreich. https://www.bundeskanzleramt.gv.at/dam/jcr:5caae8c0-c013-410f-a528-ebbe1a487ff3/6-Familienbericht-2009-2019_Tabellenband_Appendix_BF.pdf

Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz. (2017). Anfragebeantwortung 10932/AB zu 11422/J (XXV. GP) betreffend Finanzierung und Rechnungsabschlüsse der BUAK. Parlament Österreich. https://www.parlament.gv.at/dokument/XXV/AB/10932/imfname_623349.pdf

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung. (2023). Das österreichische Bildungssystem. BMBWF.

Bundesministerium für Inneres. (2026). Bundesweite Mangelberufe. Migrationsplattform der österreichischen Bundesregierung. https://www.migration.gv.at/de/formen-der-zuwanderung/dauerhafte-zuwanderung/bundesweite-mangelberufe/

Bundesministerium für Wirtschaft, Energie und Tourismus. (o. J.). *Zimmereitechnik* [Lehrberufslexikon]. Abgerufen am 22. Oktober 2026, von https://www.bmwet.gv.at/Themen/Lehre-und-Berufsausbildung/lexicon/Z/Zimmereitechnik.html

Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft. (2015). *Stellungnahme zur Petition Nr. 35 betreffend „Für eine Holzbauausbildung in Tirol“* (32/SPET XXV. GP). Parlament Österreich. https://www.parlament.gv.at/dokument/XXV/SPET/32/fname_383207.pdf

Caballero, R. J., & Hammour, M. L. (1994). The cleansing effect of recessions. *American Economic Review, 84*(5), 1350–1368.

Cedefop. (2023, 19. Dezember). *Construction workers: Skills opportunities and challenges* (2023 update) [Data insights]. Cedefop. https://www.cedefop.europa.eu/en/node/154029

De Cooman, R., De Gieter, S., Pepermans, R., Hermans, S., Du Bois, C., Caers, R., & Jegers, M. (2009). Person-organization fit. Testing socialization and attraction-selection-attrition hypotheses. Journal of Vocational Behavior, 74(1), 102–107. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.10.010

Der Standard. (2002, 6. März). Zahl der StudentInnen um 20 Prozent gesunken. derStandard.at.

Dietrich, H., & Gerner, H.-D. (2007). The determinants of apprenticeship training with particular reference to business expectations. *Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung, 40*(2/3), 221–233.

Dornmayr, H. (2025). Lehrlingsausbildung im Überblick 2025. Strukturdaten, Trends und Perspektiven (ibw-Forschungsbericht Nr. 225). ibw – Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft. https://ibw.at/publikationen/id/587/

Dornmayr, H., & Nowak, S. (2018). Lehrlingsausbildung im Überblick 2018. Strukturdaten, Trends und Perspektiven (ibw-Forschungsbericht Nr. 193). ibw – Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft.

Elster, J. (1983). Sour grapes. Studies in the subversion of rationality. Cambridge University Press.

European Agency for Safety and Health at Work. (o. J.). *OSH management in the context of an ageing workforce*. EU-OSHA. https://osha.europa.eu/en/priority_groups/ageingworkers

Eurostat. (2026a). Population on 1 January by age and sex (demo_pjan) und Population structure indicators at national level (demo_pjanind) [Datensatz]. Europäische Kommission. https://doi.org/10.2908/DEMO_PJAN

Eurostat. (2026b). *Production in construction – annual data (sts_copr_a): Production volume, construction of buildings (F41), construction (F) and civil engineering (F42), Austria, calendar adjusted, 2021 = 100* [Datensatz]. Europäische Kommission. Abgerufen am 22. Oktober 2026, von https://doi.org/10.2908/STS_COPR_A

Fay, J. A., & Medoff, J. L. (1985). Labor and output over the business cycle: Some direct evidence. *American Economic Review, 75*(4), 638–655.

Fédération de l'Industrie Européenne de la Construction. (2023, 12. Oktober). *Shortage of labour in the construction industry* [Positionspapier]. FIEC. https://www.fiec.eu/fiec-opinions/position-papers-pl/shortage-labour-construction-industry

Festinger, L. (1957). A theory of cognitive dissonance. Stanford University Press.

Finanzmarktaufsicht. (2025). *FMA erwartet nach Auslaufen der KIM-V solide Wohnkreditvergabe mit Hausverstand*. FMA Österreich. https://www.fma.gv.at/kim-v-ende-fma-erwartet-stabile-kreditvergabe/

Granger, C. W. J., & Newbold, P. (1974). Spurious regressions in econometrics. *Journal of Econometrics, 2*(2), 111–120. https://doi.org/10.1016/0304-4076(74)90034-7

Hoynes, H., Miller, D. L., & Schaller, J. (2012). Who suffers during recessions? *Journal of Economic Perspectives, 26*(3), 27–47. https://doi.org/10.1257/jep.26.3.27

Hurrelmann, K., & Quenzel, G. (2022). Lebensphase Jugend. Eine Einführung in die sozialwissenschaftliche Jugendforschung (14. überarb. Aufl.). Beltz Juventa.

Institut der deutschen Wirtschaft. (2020). Messung des Fachkräftemangels (IW-Report). Köln. https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Report/PDF/2020/IW-Report_2020_Messung_des_Fachkraeftemangels.pdf

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. (2017). Fachkräftemangel. Glossar des IAB-Forum. https://iab-forum.de/glossar/fachkraeftemangel/

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. (2019). Fachkraft. Glossar des IAB-Forum. https://iab-forum.de/glossar/fachkraft/

International Labour Organization. (2012). International Standard Classification of Occupations. ISCO-08 (Vol. 1). ILO. https://researchrepository.ilo.org/esploro/outputs/book/International-Standard-Classification-of-Occupations-ISCO-08/995673746502676

Jost, J. T., & Banaji, M. R. (1994). The role of stereotyping in system-justification and the production of false consciousness. British Journal of Social Psychology, 33(1), 1–27. https://doi.org/10.1111/j.2044-8309.1994.tb01008.x

Jost, J. T., Banaji, M. R., & Nosek, B. A. (2004). A decade of system justification theory. Accumulated evidence of conscious and unconscious bolstering of the status quo. Political Psychology, 25(6), 881–919. https://doi.org/10.1111/j.1467-9221.2004.00402.x

Kimmich, C., Angleitner, B., Köpping, M., Laa, E., Plank, K., Schmidtner, D., Schnabl, A., & Zenz, H. (2023). *Photovoltaik- und Windkraftausbau in Niederösterreich. Potenziale und Herausforderungen für Wirtschaft und Arbeitsmarkt* [Endbericht im Auftrag des AMS Niederösterreich]. Institut für Höhere Studien. https://forschungsnetzwerk.ams.at/dam/jcr:026cf700-a2a0-41ef-b97a-3960fbb65b87/2023_IHS_-_Energiewende_-_AMS_NOE.pdf

Kremsmair, E. (2020). *Gründe für den Verbleib bzw. den Wechsel von Mitarbeitern der Baubranche* [Studie im Auftrag der Bundesinnung Bau].

Kriechel, B., & Sauermann, J. (2010). Forecasting skill supply and demand in Europe to 2020: Replacement demand – methods and results (Technical Report No. 005, Version 2.0). Research Centre for Education and the Labour Market (ROA), Maastricht University; Cedefop. https://www.cedefop.europa.eu/files/Replacement_demand_-_methods_and_results.pdf

Li, C.-Y., & Sung, F.-C. (1999). A review of the healthy worker effect in occupational epidemiology. Occupational Medicine, 49(4), 225–229. https://doi.org/10.1093/occmed/49.4.225

Lüthi, S., & Wolter, S. C. (2020). Are apprenticeships business cycle proof? *Swiss Journal of Economics and Statistics, 156*, Article 3. https://doi.org/10.1186/s41937-019-0047-1

Mayring, P. (2022). Qualitative Inhaltsanalyse: Grundlagen und Techniken (13., überarbeitete Aufl.). Beltz.

Momentum Institut. (2024). Zahl der Mangelberufe explodiert. https://www.momentum-institut.at/news/zahl-der-mangelberufe-explodiert/

Muehlemann, S., Wolter, S. C., & Wüest, A. (2009). Apprenticeship training and the business cycle. *Empirical Research in Vocational Education and Training, 1*(2), 173–186. https://doi.org/10.1007/BF03546485

OECD. (2026). *Production, sales, work started and orders: Production volume: Economic activity: Construction for Austria* [AUTPROCONAISMEI; AUTPRCNTO01GYSAM] [Datensatz]. Main Economic Indicators. Federal Reserve Bank of St. Louis (FRED). https://fred.stlouisfed.org/series/AUTPROCONAISMEI

oesterreich.gv.at. (2026a). *Allgemeines zur Korridorpension*. https://www.oesterreich.gv.at/themen/arbeit_beruf_und_pension/pension/2/3/Allgemeines-zur-Korridorpension.html

oesterreich.gv.at. (2026b). *Allgemeines zur Schwerarbeitspension*. https://www.oesterreich.gv.at/themen/arbeit_beruf_und_pension/pension/2/4/Allgemeines-zur-Schwerarbeitspension.html

Oi, W. Y. (1962). Labor as a quasi-fixed factor. *Journal of Political Economy, 70*(6), 538–555. https://doi.org/10.1086/258715

ORF Science. (2002). Deutlich weniger Studierende und Studienanfänger. science.ORF.at.

Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung. (2010). *Österreichs Wirtschaft im Jahr 2009: Schwerste Krise seit über 60 Jahren* [Presseinformation]. WIFO. https://www.ots.at/presseaussendung/OTS_20100503_OTS0030/

Paulus, W., & Matthes, B. (2013). Klassifikation der Berufe. Struktur, Codierung und Umsteigeschlüssel (FDZ-Methodenreport 08/2013). Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. https://doku.iab.de/fdz/reporte/2013/MR_08-13.pdf

Peyrl, J. (2019). ArbeitnehmerInnenfreizügigkeit und Arbeitsmarkt. *DRdA – Das Recht der Arbeit*, Heft 381 (2/2019). https://www.drda.at/drda/2019/381/2/ArbeitnehmerInnenfreizuegigkeit-und-Arbeitsmarkt

Salzburger Nachrichten. (2023). *Eigenheim ist unfinanzierbar geworden: Baubranche landet nach Boomjahren unsanft*. SN.at. https://www.sn.at/wirtschaft/oesterreich/eigenheim-ist-unfinanzierbar-geworden-baubranche-landet-nach-boomjahren-unsanft-art-505451

Samuelson, W., & Zeckhauser, R. (1988). Status quo bias in decision making. Journal of Risk and Uncertainty, 1(1), 7–59. https://doi.org/10.1007/BF00055564

Schneider, B. (1987). The people make the place. Personnel Psychology, 40(3), 437–453. https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1987.tb00609.x

Schneider, B., Goldstein, H. W., & Smith, D. B. (1995). The ASA framework. An update. Personnel Psychology, 48(4), 747–773. https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1995.tb01780.x

Sen, A. (1999). Development as freedom. Oxford University Press.

Statistik Austria. (2023a). Pressemitteilung 13 070-098/23. 2022 starkes Bevölkerungswachstum durch Zuwanderung aus der Ukraine. Wien, 1.6.2023. https://www.statistik.at/fileadmin/announcement/2023/05/20230601Demographie2022.pdf

Statistik Austria. (2023b). Kurzbericht über die Ergebnisse des Bildungsbezogenen Erwerbskarrierenmonitorings (BibEr) im Auftrag von BMAW und AMS für die Schuljahre 2008/09 bis 2019/20. https://statistik.at/fileadmin/pages/275/BibEr-Kurzbericht2023.pdf

Statistik Austria. (2024a). Zukünftige Bevölkerungsentwicklung Österreichs und der Bundesländer 2024 bis 2080 (2100). https://www.statistik.at/fileadmin/pages/414/Zukuenftige_Bevoelkerungsentwicklung_OEsterreichs_und_der_Bundeslaender_2024_bis_2080__2100_.pdf

Statistik Austria. (2025a). Pressemitteilung 14 041-234/25. Bevölkerungswachstum flacht ab. Rückgang der Bevölkerungszahl wird ab den 2040er-Jahren erwartet. Bevölkerungsprognose 2025. Wien, 12.11.2025. https://www.statistik.at/fileadmin/announcement/2025/11/20251112Bevoelkerungsprognose.pdf

Statistik Austria. (2025b). Pressemitteilung. Durchschnittliche Kinderzahl pro Frau 2024 auf Allzeit-Tief. Wien, 26.2.2025. https://www.statistik.at/fileadmin/announcement/2025/02/20250226Geburtenbilanz2024.pdf

Statistik Austria. (2025c). Bevölkerungsprognosen für Österreich und die Bundesländer [Methodik, Annahmen und Detailtabellen; Datensatz]. https://www.statistik.at/statistiken/bevoelkerung-und-soziales/bevoelkerung/demographische-prognosen/bevoelkerungsprognosen-fuer-oesterreich-und-die-bundeslaender

Statistik Austria. (2025d). Demographische Querschnittsindikatoren [Datensatz]. https://www.statistik.at/statistiken/bevoelkerung-und-soziales/bevoelkerung/demographische-indikatoren-und-tafeln/demographische-querschnittsindikatoren

Statistik Austria. (2025e). Geburten [Datensatz]. https://www.statistik.at/statistiken/bevoelkerung-und-soziales/bevoelkerung/geburten

Statistik Austria. (2025f). Bevölkerungsstand. Bevölkerung nach Alter und Geschlecht, Einzeljahresaltersstruktur [Datensatz]. https://www.statistik.at/statistiken/bevoelkerung-und-soziales/bevoelkerung/bevoelkerungsstand

Statistik Austria. (2025g). Bevölkerungsveränderung nach Komponenten (Geburten, Sterbefälle, Wanderungssaldo) [Datensatz]. https://www.statistik.at/statistiken/bevoelkerung-und-soziales/bevoelkerung/bevoelkerungsstand/bevoelkerungsveraenderung-nach-komponenten

Statistik Austria. (2025h). Standard-Dokumentation. Metainformationen zur Bevölkerungsprognose 2025 (Annahmen der Prognosevarianten). https://www.statistik.at/fileadmin/shared/QM/Standarddokumentationen/B_1/std_b_bevoelkerungsprognose_2025.pdf

Statistik Austria. (2026a). Bevölkerung nach Alter und Geschlecht. Statistik des Bevölkerungsstandes, Stand 1.1.2026. https://www.statistik.at/statistiken/bevoelkerung-und-soziales/bevoelkerung/bevoelkerungsstand/bevoelkerung-nach-alter/geschlecht

Statistik Austria. (2026b). Pressemitteilung. Geburtenbilanz 2025 zum 6. Mal in Folge negativ. Wien, 25.2.2026. https://www.statistik.at/fileadmin/announcement/2026/02/20260225Geburtenbilanz2025.pdf

Statistik Austria. (2026c). Bauwesen – Key Facts. Leistungs- und Strukturdaten. https://www.statistik.at/fileadmin/pages/513/08_Bauwesen.pdf

Statistik Austria. (2026d). *Produktionsindex für Industrie und Bau, ÖNACE 2008 (arbeitstägig bereinigt, Ø 2021 = 100)* [PI2021_EUARB] [Datensatz]. https://www.statistik.at/statistiken/industrie-bau-handel-und-dienstleistungen/konjunktur/produktionsindex

Statistik Austria. (2026e). Pressemitteilung 14 212-131/26. Österreich 2025 mit niedrigstem Bevölkerungswachstum seit 2009. Geburtenbilanz 6. Jahr in Folge negativ, Lebenserwartung weiter angestiegen, mehr Zu- als Wegzüge (korrigierte Fassung vom 7.8.2026). Wien, 29.6.2026. https://www.statistik.at/fileadmin/announcement/2026/08/20260629Demographie.pdf

Stingl, R., Zukal, M. L., & Teischinger, A. (2011). *Holzbauanteil in Österreich. Statistische Erhebung von Hochbauvorhaben* (Zuschnitt Attachment). proHolz Austria. https://www.proholz.at/fileadmin/proholz/media/shop_Publikationen/Fokus_Covers_und_pdf/Holzbauanteil.pdf

Tischlerei-Ausbildungsordnung, BGBl. II Nr. 312/2022 (in der geltenden Fassung). https://www.ris.bka.gv.at/eli/bgbl/II/2022/312

Universität Wien. (o. J.). Offener Hochschulzugang und „Massenuniversität“. 650 plus – Geschichte der Universität Wien.

Unternehmensservice Portal. (2026). *Überbrückungsgeld bis zur Pension* [Inhaltlich verantwortlich: Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse]. Bundesministerium für Finanzen. https://www.usp.gv.at/themen/brancheninformationen/bau/ueberbrueckungsgeld.html

Willems, E., & de Grip, A. (1993). Forecasting replacement demand by occupation and education. International Journal of Forecasting, 9(2), 173–185.

Wirtschaftskammer Österreich. (o. J.). Lehrabbruch und Lehrabschlussprüfung – Jahresauswertung Österreich 2024 [Qualitätsmanagement Lehre]. Abgerufen am 21. Oktober 2026, von https://www.wko.at/oe/lehre/qml-jahresauswertung.pdf

Wirtschaftskammer Österreich. (2024). *Worunter die Bauwirtschaft in Österreich 2024 leidet – und was ihr helfen könnte*. marie.wko.at. https://marie.wko.at/unternehmertum/worunter-die-bauwirtschaft-in-oesterreich-2024-leidet.html

Wirtschaftskammer Österreich. (2025). Die österreichische Bauwirtschaft. Statistik-Folder 2025. Wien. https://www.wko.at/oe/gewerbe-handwerk/bau/statistik-folder-2025.pdf

Wirtschaftskammer Österreich. (2026a). *Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz (BUAG): Geltungsbereich*. WKO. https://www.wko.at/arbeitsrecht/bauarbeiter-urlaubs-abfertigungsgesetz-geltung

Wirtschaftskammer Österreich. (2026b). Lehrlingsstatistik, Tabelle B.2: Lehrlinge in BUAK-relevanten Lehrberufen mit Baubezug, Sparten Gewerbe und Handwerk sowie Industrie, Stichtag 31.12.2015–2025 [Datenauszug; eigene Aggregation]. WKO.

Wirtschaftskammer Österreich. (2026c). *Lehrlinge in Österreich am 31.12. nach Lehrberufen, Lehrjahren, Geschlecht sowie Lehrbetrieben, Berichtsjahre 2015–2025* [Lehrlingsstatistik; Datenauszug nach Fachorganisationen der Sparte Gewerbe und Handwerk; eigene Aggregation]. WKO.

Wirtschaftskammer Österreich, Abteilung für Statistik. (2026a). *Branchendaten Tischler und Holzgestalter* [Fachorganisation 108]. WKO. https://www.wko.at/statistik/BranchenFV/b-108.pdf

Wirtschaftskammer Österreich, Abteilung für Statistik. (2026b). *Branchendaten Sanitär-, Heizungs- und Lüftungstechniker* [Fachorganisation 111]. WKO. https://www.wko.at/statistik/BranchenFV/b-111.pdf

Wirtschaftskammer Österreich, Geschäftsstelle Bau. (2025). *Lehrlingsstatistik der Bauwirtschaft 2006–2025* [Datenauszug]. WKO.

Wirtschaftskammern Österreichs. (2017). *Lehrlinge in Österreich: Ergebnisse der Lehrlingsstatistik der Wirtschaftskammern Österreichs (Stand: 31.12.2016)*. WKO. https://www.wko.at/oe/statistik/jahrbuch/folder-lehrlinge2016.pdf

Wissenschaftliche Dienste des Deutschen Bundestages. (2020). *Einschränkung der Arbeitnehmerfreizügigkeit und der Dienstleistungsfreiheit für Staatsangehörige der 2004 der Europäischen Union beigetretenen Mitgliedstaaten* (Sachstand WD 6 - 3000 - 065/20). Deutscher Bundestag. https://www.bundestag.de/resource/blob/710928/28f56b6bb65e1542bb424bc118aca74b/WD-6-065-20-pdf-data.pdf

WKÖ/ibw. (2025). WKO Arbeitskräfteradar 2025. Unternehmensbefragung zum Arbeits- und Fachkräftebedarf. Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft im Auftrag der Wirtschaftskammer Österreich. https://www.wko.at/fachkraefte/arbeitskraefteradar

Xu, H. (2018). First fired, first hired? Business cycles and immigrant labor market transitions. *IZA Journal of Development and Migration, 8*(1), Artikel 6. https://doi.org/10.1186/s40176-018-0127-5