

• DER BRANCHEN-REPORT FÜR DEN HOCH- & ROHBAU

Recruiting- Report 2026

Welche Kanäle 2026 wirklich Bewerber bringen, was eine Einstellung kostet – und wie Hoch- und Rohbau-Betriebe ihre Stellen in unter 90 Tagen besetzen.

AUSGABE 2026

Rohbau · Schlüsselfertigbau · Beton- & Stahlbetonbau · Maurerarbeiten

32 7

SEITEN

KAPITEL

Was Sie in diesem Report erwartet

32 Seiten Branchen-Daten, Strategien und Praxis-Vorlagen – speziell für Inhaber und Geschäftsführer im Hoch- und Rohbau.

01	Status Quo: Der strukturelle Fachkräftemangel im Hochbau	04
02	Die 5 wirksamsten Recruiting-Kanäle 2026	09
03	Kosten pro Einstellung: Was Recruiting wirklich kostet	15
04	Arbeitgebermarke: 7 Stellschrauben mit Sofortwirkung	19
05	KI im Recruiting: Was funktioniert, was nur Marketing ist	23
06	Ihre Recruiting-Kennzahlen-Roadmap	26
07	Praxisbeispiele aus dem Mittelstand	30
→	Ihre nächsten Schritte mit GreenCareers	32

WIE SIE DIESEN REPORT NUTZEN

Dieser Report ist ein **Arbeitsdokument**, kein Hochglanz-Marketing. Jedes Kapitel endet mit konkreten Handlungsempfehlungen. Ab Seite 26 finden Sie eine Kennzahlen-Vorlage, die Sie direkt für Ihren Betrieb übernehmen können.

Die 5 wichtigsten Erkenntnisse 2026

Für eilige Leser: die Essenz dieses Reports auf einer Seite.

01 – DER MARKT IST STRUKTURELL GEDREHT

Im Hochbau liegt die Vakanzzeit bei **281 Tagen** – Bauleiter- und Polierstellen bleiben laut Bundesagentur für Arbeit 6 bis 9 Monate offen. Das ist kein Konjunktur-Problem, sondern ein **Demografie-Problem**.

02 – KLASSISCHE STELLENANZEIGEN LIEFERN NICHT MEHR

Indeed und StepStone bringen **Reichweite, aber kaum Passung**. Im Hochbau kommen pro Polier-Anzeige im Schnitt 1–4 Bewerbungen – davon ist meist nur eine fachlich qualifiziert.

03 – PERSONALVERMITTLER SIND UNWIRTSCHAFTLICH

Headhunter verlangen **25–35 % des Jahresgehalts**. Bei einem Bauleiter Hochbau mit 57.400 € Jahresgehalt sind das **14.000–20.000 €** – ohne Garantie, dass die Person bleibt.

04 – VAKANZKOSTEN SIND 10× HÖHER ALS DIE RECRUITING-KOSTEN

Eine unbesetzte Stelle im Bau-Hauptgewerbe kostet im Schnitt **79.000 € pro Jahr** – der höchste Wert aller Branchen (StepStone, 2024). Das sind **~6.580 € pro Monat Stillstand** – plus Pönalen aus Bauverzug.

05 – SPEZIALISIERUNG SCHLÄGT REICHWEITE

Branchenspezifische Karrierenetzwerke wie der **GreenCareers Bau-Pool** besetzen offene Stellen im Hochbau in **45–90 Tagen** – bei 281 Tagen Marktschnitt sind das rund **6 Monate Vorsprung** pro Stelle. Voraussetzung: ein klarer Prozess, gemessen über harte Kennzahlen (siehe Kapitel 6).

KAPITEL 01

Status Quo: Der strukturelle **Fachkräftemangel** im Hochbau.

Warum Recruiting heute nicht mehr funktioniert wie vor zehn Jahren – und welche drei Entwicklungen die Spielregeln dauerhaft verändert haben.

DIE LAGE 2026

Drei Zahlen, die alles erklären.

Wir starten ohne Umschweife mit den harten Daten. Diese drei Kennzahlen sind die Basis für jede strategische Recruiting-Entscheidung, die Sie 2026 treffen müssen.

VAKANZZEIT IM HOCHBAU 2025/26

281 Tage

Die durchschnittliche Dauer, bis eine offene Stelle im Hochbau besetzt wird. Das sind gut **9 Monate** – Bauberufe stellen sechs der zehn längsten Vakanzzeiten in Deutschland.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Auswertung Februar 2025 – Januar 2026

79.000 €

Vakanzkosten pro Stelle & Jahr
im Bau (StepStone, 2024)

-20 %

Rückgang bei den Maurer-
Ausbildungsverträgen – zweites
Jahr in Folge (ZDB)

81 %

aller Bauunternehmen sind vom
Fachkräftemangel betroffen
(PwC, 2025)

WAS DIESE ZAHLEN BEDEUTEN

Eine unbesetzte Bauleiter-Stelle kostet Sie konkret: Aufträge werden nicht angenommen, Projekte verzögern sich, das Team brennt aus. Wer 30 Tage länger sucht als nötig, verliert **~6.580 €** pro Monat – plus Vertragsstrafen aus Bauverzug. Für den Hochbau kommt 2026 ein zweiter Effekt dazu: Die Baugenehmigungen ziehen wieder an, aber zwischen Genehmigung und Fertigstellung liegen im Wohnungsbau im Schnitt **27 Monate**. Wer die Mannschaft erst aufbaut, wenn der Auftrag unterschrieben ist, sucht zeitgleich mit allen anderen – am selben leeren Markt.

URSACHE 1 VON 3

Die Demografie kippt – unumkehrbar.

Bis 2030 fehlen laut Hauptverband Deutsche Bauindustrie **über 100.000**

Bauarbeiter:innen. Das durchschnittliche Renteneintrittsalter im Bau liegt bei **58 Jahren** – ein Drittel aller Rentner im Bau bezieht Erwerbsminderungsrente.

Warum es gerade den Hochbau besonders trifft

- ✓ **Hohe körperliche Belastung:** Mauerwerk, Schalung, Gerüstarbeit bei jeder Witterung – Hochbau ist physisch anspruchsvoll. Wer mit 55 Bandscheibenprobleme bekommt, ist raus.
- ✓ **Ausbildungsschere:** Der Azubi-Bestand **36.000** – **60** unter dem Niveau **20** eingebrochen. im über % von 1995. Bei den % Bauhauptgewerbe lag Ende 2024 bei Ausbildungszahlen gut zwei Jahre in Folge um über
- ✓ **Konkurrenz mit anderen Bau-Sparten:** Tiefbau, Industriebau und das Ausbaugewerbe buhlen um dieselben Bauleiter und Poliere – oft mit höheren Gehältern.

Die mathematische Realität

Wenn pro Jahr mehr Fachkräfte in Rente gehen, als nachkommen, wird das Angebot knapper – Jahr für Jahr. Das ist keine Konjunktur, das ist Mathematik. Niemand kann diese Lücke kurzfristig schließen.

Wir hätten Aufträge ohne Ende – aber ohne Polier können wir die zweite Kolonne gar nicht starten. Das ist kein Auftrags-, das ist ein Personalproblem.

— Geschäftsführer Hochbau-Betrieb 38 MA, NRW (Beratungsgespräch, Mai 2026)

Diese Aussage fällt fast täglich in unseren Beratungsgesprächen. Es geht nicht um Quantität – es geht um **Qualifikations-Mismatch**: zu viele Hilfsarbeiter, zu wenige echte Maurer und Poliere mit Erfahrung.

URSACHE 2 VON 3

Die besten Fachkräfte suchen nicht aktiv.

In keiner anderen Branche ist der Anteil des sogenannten **verdeckten Arbeitsmarktes** so hoch wie im Hochbau. Schätzungen gehen davon aus, dass **50 % der qualifizierten Fachkräfte** aktuell nicht aktiv auf Stellensuche sind.

Wo qualifizierte Fachkräfte 2026 stehen



Schätzung GreenCareers auf Basis BA-Daten und eigener Pool-Analyse 2026

STRATEGISCHE KONSEQUENZ

Wer 2026 noch ausschließlich passiv über Stellenanzeigen rekrutiert, kämpft mit allen anderen Betrieben um dieselben 20 %. **Aktive Ansprache** und **branchenspezifische Karrierenetze** sind die einzigen Wege, um auch die latent offenen und verdeckten Kandidaten zu erreichen.

URSACHE 3 VON 3

Bewerber haben sich verändert. Recruiting nicht.

Die jungen Maurer und Polier, die Sie heute suchen, sind **Digital Natives**. Sie informieren sich über Instagram, Google und Bewertungsplattformen. Sie erwarten, sich in **10 Sekunden** bewerben zu können – per Smartphone, ohne PDF-Anschreiben, ohne Anmeldung.

WAS BEWERBER ERWARTEN

- ✓ Bewerbung in unter 2 Min – mobil
- ✓ Antwort innerhalb 48 Stunden
- ✓ Klare Gehalts- & Benefits-Angaben
- ✓ Authentische Einblicke (Team, Baustelle)
- ✓ Wertschätzende Du-Kommunikation

WAS DIE MEISTEN NOCH TUN

- ✗ PDF-Lebenslauf als Pflicht
- ✗ Antwortzeiten von 1–3 Wochen
- ✗ „Gehalt nach Vereinbarung“
- ✗ Stockfotos auf der Karriere-Seite
- ✗ Sie-Form, formelles Anschreiben

Der wichtigste Hebel: Geschwindigkeit

Die **48-Stunden-Regel** ist nicht verhandelbar. Wer länger braucht, verliert die Bewerbung an einen schnelleren Wettbewerber. Jeder verlorene qualifizierte Bewerber kostet im nächsten Versuch das Vier- bis Fünffache an Akquise-Aufwand.

ZWISCHENFAZIT KAPITEL 01

Drei Entwicklungen treffen aufeinander: **Demografie** (Angebot schrumpft), **verdeckter Arbeitsmarkt** (gute Leute suchen nicht), **digitale Erwartungshaltung** (Bewerber sind entkoppelt). Die nächsten Kapitel zeigen, was dagegen wirklich funktioniert.

KAPITEL 02

Die 5 wirksamsten Recruiting-Kanäle 2026.

Welcher Kanal bringt heute wirklich Bewerber – und welcher verbrennt nur Budget? Eine ehrliche Bewertung mit Kosten, Stärken und Schwächen.

DIE ÜBERSICHT

Was wirklich funktioniert – im direkten Vergleich.

Wir haben über 540 Beratungsgespräche mit Hochbau-Inhabern ausgewertet, welche Kanäle sie nutzen und welche tatsächlich Einstellungen liefern. Sortiert nach **realer Effektivität**:

RANG	KANAL	KOSTEN/MONAT	BESETZUNG	PASSUNG
1	Empfehlungs-Programme (intern)	500–1.500 €* [*]	30–60 Tage	★★★★★
2	Spezialisierte Karrierenetzwerke	ab 663 €** ^{**}	45–90 Tage	★★★★★
3	Social Recruiting (Meta Ads)	2.000–5.000 €	30–90 Tage	★★★★☆
4	Personalvermittler / Headhunter	13.000–25.000 €*** ^{***}	45–90 Tage	★★★★☆
5	Stellenportale (Indeed/StepStone)	500–1.500 €	60–120 Tage	★★★☆☆

* Mitarbeiter-Prämie + interner Aufwand. ** Spezialisierte Plattformen wie GreenCareers ab 1.990 € für 3 Monate (≈ 663 €/Monat).

*** 25–35 % des Jahresgehalts pro Platzierung.

KERNEINSICHT

Die überraschendste Erkenntnis: Empfehlungs-Programme schlagen fast jeden bezahlten Kanal in Passung und Bindung. Wer 2026 noch primär auf Indeed oder StepStone setzt, optimiert auf Reichweite statt Ergebnis – und zahlt am Ende doppelt.

Die Top 3 im Detail.

1 Empfehlungs-Programme (intern)

500–1.500 €

Bestehende Mitarbeiter empfehlen neue Kollegen aus ihrem Netzwerk – mit einer Prämie zwischen 500 und 1.500 €.

STÄRKEN

- + Höchste Mitarbeiterbindung
- + Kulturelle Passung garantiert
- + Sehr geringe Fluktuation

SCHWÄCHEN

- Skaliert nicht – limitiert durch Team-Größe
- Funktioniert nur bei guter Mitarbeiter-Zufriedenheit

2 Spezialisierte Karrierenetzwerke

ab 663 €

Spezialisierte Plattform mit KI-Matching für das Bau-Hauptgewerbe – der **GreenCareers Bau-Pool**. Kombiniert aktive Bewerberpipeline, KI-Vorqualifizierung und Zugriff auf den verdeckten Arbeitsmarkt im Hochbau.

STÄRKEN

- + Vorqualifizierter Bewerberpool
- + Hohe fachliche Passung
- + Geringer Eigenaufwand

SCHWÄCHEN

- Begrenzt auf Bau-Hauptgewerbe
- Pool-Größe variiert nach Region

3 Social Recruiting (Meta Ads)

2.000–5.000 €/M

Werbeanzeigen auf Facebook und Instagram, meist betreut durch spezialisierte Agenturen mit Funnel-Systemen.

STÄRKEN

- + Erreicht latent Suchende
- + Visuell ansprechend (Video)

SCHWÄCHEN

- Hoher Filterungsaufwand
- Niedrige fachliche Passung

Die teuren Klassiker: Headhunter & Stellenportale.

4 Personalvermittler / Headhunter

13.000–25.000 €

Klassische Vermittlungsagenturen mit Provisions-Modell – meist 25–35 % des Jahresgehalts pro Platzierung.

STÄRKEN

- + Vorqualifizierte Kandidaten
- + Geringer Eigenaufwand

SCHWÄCHEN

- Sehr hohe Kosten pro Einstellung
- Skaliert nicht für mehrere Stellen
- Oft branchenfremde Recruiter

5 Generische Stellenportale

500–1.500 €/M

Indeed, StepStone, Monster & Co. – die klassischen Reichweiten-Player ohne Branchenfokus.

STÄRKEN

- + Hohe absolute Reichweite
- + Schnelle Anzeigen-Schaltung

SCHWÄCHEN

- 70 % der Bewerbungen unpassend
- Hoher interner Filterungsaufwand
- Wettbewerb mit allen Branchen

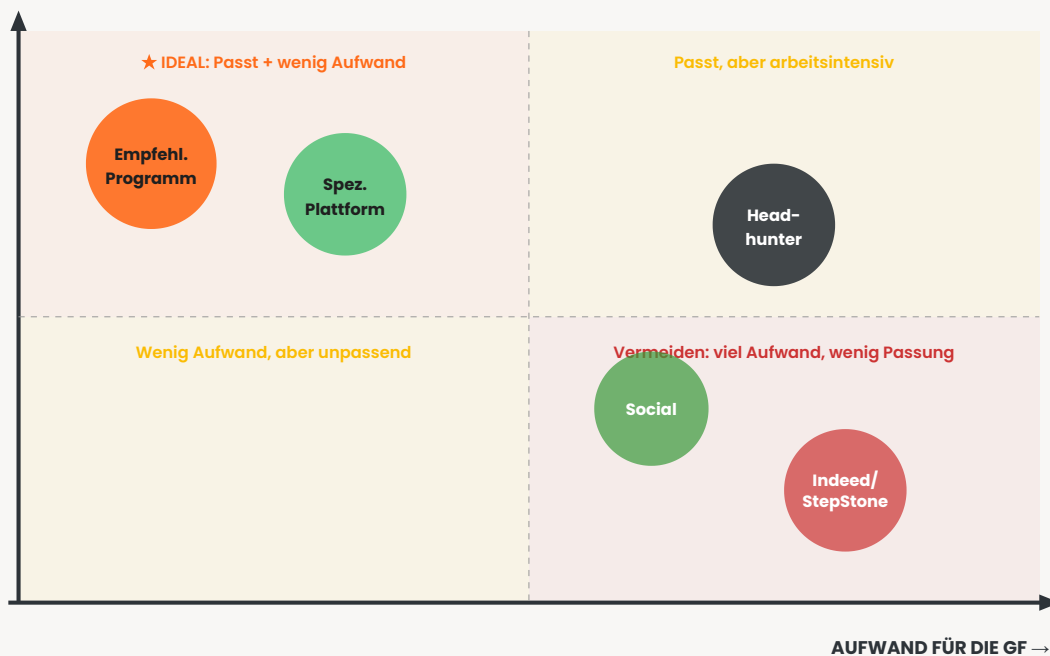
EMPFEHLUNG

Wer mit einem **Recruiting-Budget unter 6.000 € pro Stelle** rechnet, fährt mit der Kombi „Empfehlungs-Programm + spezialisiertes Karrierenetzwerk“ am wirtschaftlichsten. Headhunter rechnen sich erst ab Schlüsselpositionen mit über 80.000 € Jahresgehalt.

VISUELLER VERGLEICH

Effektivität vs. Aufwand auf einen Blick.

Diese Matrix zeigt, wo jeder Kanal steht: Vertikal die **Passung** der Bewerber, horizontal der **Aufwand** für die Geschäftsführung. **Ziel:** oben links – hohe Passung, niedriger Aufwand.



Eigene Auswertung GreenCareers · Q1 2026 · n = 540 Beratungsgespräche

Die Lage ist klar: **Zwei Kanäle gewinnen.** Empfehlungs-Programme haben den höchsten Wirkungsgrad, brauchen aber Volumen, das ein einzelner Betrieb nicht skalieren kann. Spezialisierte Karrierenetzwerke schließen genau diese Lücke – mit niedrigem Aufwand und hoher Passung.

HANDLUNGSEMPFEHLUNG

Ihr 3-Stufen-Plan für 2026.

Stufe 1: Empfehlungs-Programm aufsetzen (Monat 1)

Schreiben Sie eine klare Prämie aus: **500–1.500 €** für vermittelte Festanstellungen, ausgezahlt nach bestandener Probezeit. Kommunizieren Sie das Programm in jedem Team-Meeting und auf jedem Lohnzettel. Mitarbeiter empfehlen, wenn sie wissen, dass es sich lohnt.

Stufe 2: Spezialisierten Kanal etablieren (Monat 2)

Wählen Sie **einen** branchenspezifischen Recruiting-Kanal mit Pool-Zugriff. Investieren Sie nicht parallel in fünf Kanäle – das verzettelt Budget und Aufmerksamkeit. **Empfehlung:** Karrierenetzwerk mit Vorqualifizierung und festen Paket-Preisen.

Stufe 3: Reichweiten-Booster bei Bedarf (ab Monat 3)

Erst jetzt lohnt der Blick auf **Social Recruiting oder Stellenportale** – und nur, wenn Stufe 1 und 2 nicht ausreichen. Ergänzend, nicht ersetzend. Setzen Sie ein Budget-Limit pro Quartal und messen Sie strikt die Kosten pro Einstellung.

Wenn man es nicht ausprobiert, ist man nicht schlauer. Jeder Weg einmal ausprobieren und dranbleiben.

— Geschäftsführer, Hochbau-Betrieb mit 22 Mitarbeitern

WICHTIGSTER FEHLER, DEN SIE VERMEIDEN MÜSSEN

Mehrere Kanäle gleichzeitig **halbherzig** zu testen, statt einen Kanal **konsequent** auszubauen. Fokus schlägt Streuung – immer.

KAPITEL 03

Kosten pro Einstellung: **Was Recruiting** wirklich kostet.

Die ehrliche Vollkostenrechnung pro Einstellung – inklusive
Vakanzkosten, internem Aufwand und versteckten Folgekosten.
Hier wird mit Mythen aufgeräumt.

DIE FORMEL

Kosten pro Einstellung sind mehr als die Anzeigen-Rechnung.

Die meisten Hochbau-Betriebe rechnen Recruiting nur in **direkten Anzeigenkosten**. Das ist die größte Selbsttäuschung der Branche – und der Grund, warum scheinbar günstige Kanäle wie Indeed in Wahrheit teuer sind.

DIE VOLLSTÄNDIGE FORMEL

Kosten pro Einstellung = (Externe Kosten + Interne Personalkosten + Vakanzkosten) ÷ Anzahl Einstellungen

1. Externe Kosten

Alle direkt fakturierten Kosten: Anzeigen, Plattform-Gebühren, Agentur-Honorare, Headhunter-Provisionen. Der einzige Posten, den die meisten kennen.

2. Interne Personalkosten

Jede Stunde, die Sie selbst oder Ihr Polier mit Bewerber-Sichtung, Vorgesprächen und Koordination verbringen. Im Bau-Mittel: **15–25 Stunden pro Stellenbesetzung**. Bei einem GF-Stundensatz von 80–120 € sind das **1.200–3.000 € versteckte Kosten**.

3. Vakanzkosten (der größte Posten)

Die Kosten der unbesetzten Stelle. Mehrarbeit der Kollegen, abgesagte Aufträge, Verzögerungen, Überstunden-Zuschläge. Im Schnitt: **6.580 € pro Monat** Stillstand pro Vakanz im Hochbau.

REALISTISCHE VOLLKOSTEN PRO EINSTELLUNG

~ 8.500 €

Durchschnittliche Kosten pro Einstellung im Hochbau (Betriebsgröße 5–80 Mitarbeiter) – inklusive interner Aufwände und Vakanzkosten. Davon entfallen oft **60 % auf Vakanzkosten**.

Eigene Berechnung GreenCareers · 540 Beratungsgespräche Q1 2026

DER VERGLEICH

Was eine Einstellung pro Kanal wirklich kostet.

An einem realen Szenario: Sie suchen einen **Polier Hochbau** mit 53.100 € Jahresgehalt. Die unbesetzte Stelle kostet Sie **6.580 €/Monat**. Hier die Vollkosten je Kanal:

KANAL	DIREKT	INTERN	VAKANZ	GESAMT
Empfehlungs-Programm	1.000 €	1.500 €	6.187 €	8.687 €
Spezialisiertes Karrierenetzwerk	1.990 €	800 €	6.580 €	9.370 €
Indeed / StepStone	3.000 €	3.500 €	12.375 €	18.875 €
Social Recruiting (Agentur)	9.000 €	2.500 €	8.250 €	19.750 €
Headhunter	16.500 €	500 €	8.250 €	25.250 €

Annahmen: Polier-Stelle mit 53.100 € Jahresgehalt · Vakanzkosten 6.580 €/Monat · GF-Stundensatz 80 € · Time-to-Fill je nach Kanal 30–90 Tage. Werte sind Mittelwerte aus GreenCareers-Datenbank Q1 2026. Spezialisiertes Karrierenetzwerk: kleinstes Paket bei 1.990 € für 3 Monate.

WAS DIESE TABELLE ZEIGT

Der scheinbar günstige Indeed-Tarif von 3.000 € entpuppt sich als **18.875 €-Falle**: Die längere Besetzungsdauer produziert Vakanzkosten, der hohe Filterungs-Aufwand bindet die Geschäftsführung. Wenn Sie heute auf Indeed eine Anzeige für 1.500 € schalten, denken Sie nicht „1.500 € investiert“, sondern: **„Ich verlängere meine Vakanz um 30 Tage und zahle 6.580 € Stillstand on top.“**

ROI-LOGIK

Wann sich Recruiting-Investitionen rechnen.

Die wichtigste Frage ist nicht „Was kostet mich das?“, sondern „**Was bringt mir die Investition zurück?**“. Bei Recruiting geht es um zwei Werte: gewonnene Wertschöpfung und vermiedene Vakanzkosten.

Wenn du eine Maschine für 50.000 kaufst und die bringt dir eine Million, war es günstig. Wenn eine für 10.000 nach 4 Wochen kaputtgeht, war sie teuer.

— Geschäftsführer Hochbau-Betrieb, Hamburg-West

Wertschöpfung pro Fachkraft im Hochbau

Eine Vollzeit-Fachkraft im Hochbau erwirtschaftet im Schnitt **110.000–160.000 € Umsatz pro Jahr** – je nach Spezialisierung und Auslastung. Der Deckungsbeitrag liegt bei rund 35 %, also **38.500–56.000 € pro Jahr und Fachkraft**.

~ 8.500 €

Investition für eine Einstellung
über spezialisierten Kanal

~ 47.000 €

Mittlerer Deckungsbeitrag pro
Fachkraft & Jahr

> 500 %

ROI im ersten Jahr – jedes
weitere Jahr ist reiner Gewinn

Eine **nicht** getätigte Einstellung kostet Sie **~47.000 € nicht erwirtschafteten Deckungsbeitrag**. Recruiting-Kosten sind keine Kosten – sie sind eine **Investition mit dem höchsten ROI**, die Sie als Hochbau-Inhaber tätigen können.

DAUMENREGEL

Wenn Ihre Kosten pro Einstellung unter **20 % des Jahresgehalts** der zu besetzenden Stelle liegen, sind Sie wirtschaftlich. Alles darüber sollten Sie hinterfragen – egal welcher Kanal.

HÄUFIGE EINWÄNDE

„Recruiting ist mir zu teuer.“ – Stimmt das?

Fünf Aussagen hören wir in 9 von 10 Erstgesprächen mit Hochbau-Inhabern. Hier die ehrliche Antwort darauf.

Einwand 1: „Wir haben schon zu viel ausgegeben.“

Nicht die Höhe der Investition entscheidet, sondern die Kosten **relativ zur Wertschöpfung**. Wer 5.000 € investiert und niemanden einstellt, hat unendlich hohe Kosten pro Einstellung. Wer 10.000 € investiert und in 30 Tagen besetzt, hat exzellente Werte.

Einwand 2: „Wir haben schonmal in einem Stellenportal geschaltet, das hat nicht funktioniert.“

Die Frage ist **welches** Stellenportal und mit welchen Erwartungen. Indeed und StepStone sind Reichweiten-Player – sie zeigen Ihre Anzeige Putzfrauen, Lageristen und Bürokaufleuten. Branchenspezifische Plattformen filtern vorab. Das ist kein Vergleich.

Einwand 3: „Wir geben kein Geld aus für Mitarbeitergewinnung. Wenn die Leute nicht von allein kommen, wollen wir die eh nicht.“

Eine ehrenwerte Haltung – und gleichzeitig die teuerste, die ein Betrieb 2026 einnehmen kann. Bei **6.580 €/Monat Vakanzkosten** verlieren Sie pro Quartal 19.740 €, indem Sie nichts tun. Wer auf Glück wartet, zahlt am Ende dasselbe wie ein Betrieb mit System – nur ohne Ergebnis.

Einwand 4: „Wir haben schon eine Agentur.“

Agenturen mit Funnel-Modellen verkaufen **Reichweite**, kein Matching. Sie liefern oft 80–120 Bewerbungen pro Monat – davon sind realistisch **2–3 fachlich passend**. Den Rest filtern Sie selbst.

Einwand 5: „KI funktioniert im Handwerk nicht.“

KI im Recruiting bedeutet nicht, dass die Maschine entscheidet. Sie **filtert vor**, damit Sie nur passende Bewerbungen sehen – fachlich, regional, gehaltsmäßig. Die Entscheidung treffen weiterhin Sie. Nur eben nicht mehr nach 90 Bewerbungs-Sichtungen.

KAPITEL 04

Arbeitgebermarke: **7 Stellschrauben** mit Sofortwirkung.

Ihre Arbeitgebermarke entsteht nicht in einer Imagebroschüre. Sie entsteht in der Antwortzeit auf Bewerbungen, im Tonfall des ersten Gesprächs, im Foto Ihrer Baustelle.

PARETO-PRINZIP

Was 80 % Wirkung in 30 Tagen bringt.

Nach dem **Pareto-Prinzip** entscheiden 20 % der Maßnahmen über 80 % der Ergebnisse. Im Recruiting bedeutet das: Sie brauchen keine Agentur, kein Hochglanz-Video, keinen Markenstrategen. Sie brauchen **vier konsequent umgesetzte Routinen**.

1. Antwortzeit unter 48 Stunden – immer

Jede Bewerbung wird innerhalb von 48 Stunden beantwortet. Auch eine Absage. Auch ein „Wir melden uns mit Details“. Nichts vergrault qualifizierte Fachkräfte schneller als Schweigen. Das ist **kostenlos** – und unterscheidet Sie sofort von 80 % der Konkurrenz.

2. Klare Gehaltsspanne in jeder Anzeige

„Gehalt nach Vereinbarung“ ist 2026 ein Bewerber-Killer. Eine konkrete Spanne (z.B. „48.000–58.000 € je nach Erfahrung“) **verdoppelt** nachweislich die Bewerber-Qualität, weil Fehlpassungen gar nicht erst bewerben.

3. Echte Fotos – kein Stockmaterial

Drei Smartphone-Fotos vom realen Team auf der echten Baustelle schlagen jedes professionelle Stockfoto. Authentizität ist die wichtigste Währung – speziell bei jungen Fachkräften, die Stockfotos sofort erkennen.

4. Vorname statt „Sehr geehrte/r“

Im Bau-Bewerbungsprozess wirkt formelle Sie-Anrede an Bewerber oft distanziert. Viele gute Hochbau-Betriebe duzen ab dem ersten Kontakt. Das senkt die Hemmschwelle – und gibt einen ehrlichen Vorgeschmack auf den späteren Arbeitsalltag auf der Baustelle.

WICHTIGSTER HEBEL

Die **48-Stunden-Antwortzeit** ist der größte Einzel-Hebel, den Sie sofort und kostenlos umsetzen können. Setzen Sie eine Verantwortliche/n im Betrieb, die jede neue Bewerbung binnen einem Werktag bearbeitet. Punkt.

DIE STELLSCHRAUBEN 5–7

Was nach 90 Tagen den Unterschied macht.

5. Probetag statt Probearbeit

Statt einer mehrtägigen Probearbeit: ein **bezahlter Probetag**. Der Bewerber sieht Sie in echt – Sie sehen ihn in Aktion. Kein Lebenslauf-Bullshit, keine künstliche Vorstellungsgespräch-Performance. Probetag bedeutet **echte Begegnung**. Senkt die Fluktuation in der Probezeit nachweislich um 30–50 %.

6. Mitarbeiter-Bewertungen aktiv einsammeln

Bitten Sie alle zufriedenen Mitarbeiter aktiv um eine **kununu- oder Google-Bewertung**. Eine Vorlage per WhatsApp reicht. Mit 15+ ehrlichen Bewertungen rangieren Sie automatisch in Suchergebnissen vor 90 % der lokalen Konkurrenz – ohne SEO-Aufwand.

7. Empfehlungs-Prämie öffentlich machen

Die Mitarbeiter-werben-Mitarbeiter-Prämie sollte in **jedem Mitarbeiter-Gespräch** erwähnt werden. Drucken Sie auf Lohnzettel, hängen Sie in der Werkstatt aus, schreiben Sie in WhatsApp-Gruppen. Wer die Prämie versteckt, hat ein Programm, das niemand kennt.

Die Checkliste auf einen Blick

- ✓ Antwort innerhalb 48 Stunden – immer, auch bei Absagen
- ✓ Konkrete Gehaltsspanne in jeder Anzeige
- ✓ Echte Fotos vom Team und der Baustelle (Smartphone reicht)
- ✓ Du-Form ab dem ersten Kontakt
- ✓ Bezahlter Probetag statt Probearbeit
- ✓ Aktiv kununu/Google-Bewertungen einsammeln
- ✓ Empfehlungs-Prämie sichtbar machen

AUFWANDS-REALITÄT

Diese 7 Stellschrauben kosten Sie zusammen **weniger als 200 €** Sachkosten und **maximal 4 Stunden** Setup-Zeit. Der Effekt: messbar mehr Bewerbungen, höhere Passung, niedrigere Fluktuation. Es gibt keinen Hebel mit besserem Verhältnis von Aufwand und Wirkung.

KAPITEL 05

KI im Recruiting: Was funktioniert, was nur Marketing ist.

2026 verspricht jeder Anbieter „KI“. Aber was steckt wirklich dahinter – und was ist nur Buzzword? Wir trennen Substanz von Hype.

WAS FUNKTIONIERT

Drei sinnvolle KI-Anwendungen im Recruiting.

KI im Recruiting bedeutet 2026 nicht „die Maschine entscheidet, wen Sie einstellen“. KI ist ein **Vorfilter**, der Ihnen Stunden manueller Sichtung erspart – und gleichzeitig die Qualität erhöht.

1. Matching-Vorqualifizierung

Aus einem Pool von 30.000+ Fachkräften filtert die KI in Sekunden diejenigen heraus, die **fachlich, regional und gehaltsmäßig** zu Ihrer Stelle passen. Sie sehen statt 80 zufälligen Bewerbungen direkt 5–8 vorqualifizierte Kandidaten. Aufwandsersparnis: **12–18 Stunden pro Stellenbesetzung**.

2. Sprachliche Passung & Übersetzung

Eine Bewerbung kommt auf Polnisch, eine auf Rumänisch, eine in fragmentiertem Deutsch. KI übersetzt blitzschnell – und bewertet, ob die fachlichen Begriffe (z.B. „Schalungsbau“, „Mauerwerk“) korrekt verwendet werden. Das macht den verdeckten Arbeitsmarkt der EU-Fachkräfte überhaupt erst zugänglich.

3. Region-zu-Pendel-Matching

Die KI weiß, dass ein Kandidat aus Bochum eine Stelle in Düsseldorf realistisch annehmen würde – aus Hamburg aber wahrscheinlich nicht. Sie filtert **Pendler-Realität** mit ein, statt nur PLZ-Distanzen.

WAS KI 2026 LEISTET

KI **filtert vor**, sie entscheidet nicht. Die Entscheidung über Einstellung, kulturelle Passung und Probetag treffen weiterhin Menschen. KI gibt Ihnen die Zeit zurück, sich auf diese Entscheidung zu konzentrieren – statt auf Bewerbungs-Sichtung.

WAS NUR MARKETING IST

Drei Versprechen, denen Sie nicht glauben sollten.

1. „KI sagt Ihnen, wer der beste Kandidat ist“

Falsch. Eine KI kann **Datenmuster erkennen** – aber sie kann nicht beurteilen, ob ein Polier mit Ihrem Bauleiter charakterlich klarkommt, ob er Ihre Werte teilt, ob er morgens pünktlich auf der Baustelle steht. Das geht nur im persönlichen Gespräch.

2. „Vollautomatisches Bewerbermanagement“

Marketing-Versprechen. In der Praxis bleiben mindestens zwei Schritte menschlich: **Erstgespräch** und **Probetag**. Wer Ihnen verspricht, beides zu automatisieren, hat entweder die Branche nicht verstanden – oder er übertreibt.

3. „Personalisierte Anschreiben in Sekunden“

Generative KI kann täuschend echte Anschreiben produzieren. Genau das ist das Problem: **Bewerber nutzen das auch**. Wer 2026 noch auf das Anschreiben als Auswahlkriterium setzt, optimiert auf KI-Output, nicht auf Bewerber-Qualität.

Die Realität im Hochbau-Recruiting

KI ist 2026 ein **Werkzeug**, kein Wundermittel. Sie spart Zeit beim Filtern, Übersetzen, Matching. Aber sie ersetzt nicht das, was im Handwerk seit Jahrzehnten zählt: das **persönliche Gespräch**, der **echte Probetag**, das **Bauchgefühl** bei der Frage „Passt der Mensch in mein Team?“.

FAUSTREGEL

Wenn ein Anbieter Ihnen verspricht, dass **KI Ihren gesamten Recruiting-Prozess** übernimmt, gehen Sie. Wenn er Ihnen erklärt, **welche konkreten 2–3 Schritte** KI für Sie übernimmt – hören Sie zu.

KAPITEL 06

Ihre Recruiting- Kennzahlen Roadmap.

Was Sie nicht messen, können Sie nicht steuern. Die fünf Kennzahlen, die jeder Hochbau-Inhaber 2026 monatlich tracken sollte – plus Vorlage zum direkten Übernehmen.

DIE 5 WICHTIGSTEN KENNZAHLEN

Diese Zahlen entscheiden über Ihr Wachstum.

Sie brauchen kein Dashboard mit 30 Metriken. Fünf Kennzahlen reichen – wenn Sie sie konsequent erfassen und monatlich diskutieren.

Kennzahl 1: Time-to-Fill

Tage von der Stellenausschreibung **bis zum ersten Arbeitstag** des neuen Mitarbeiters – nicht bis zur Vertragsunterzeichnung. Im Hochbau unterzeichnen Bewerber oft und erscheinen dann nicht.

Branchen-Schnitt: 60–90 Tage. **Top-Performer:** 45–90 Tage.

Kennzahl 2: Kosten pro Einstellung (Vollkosten)

Externe Kosten + interne Personalkosten + Vakanzkosten ÷ Anzahl Einstellungen. **Benchmark:** unter 20 % des Jahresgehalts.

Kennzahl 3: Bewerbungs-Passungsquote

Anteil der Bewerbungen, die mindestens ins Erstgespräch kommen. **Indeed:** 5–15 %. **Spezialisierte Plattformen:** 40–70 %.

Kennzahl 4: Probezeit-Bestehensquote

Anteil der Neueinstellungen, die die Probezeit erfolgreich abschließen. **Benchmark:** über 75 %. Liegt der Wert darunter, stimmt etwas im Auswahlprozess nicht.

Kennzahl 5: Empfehlungs-Quote

Anteil der Einstellungen durch Mitarbeiter-Empfehlung. **Benchmark gesund:** 15–25 %. Höher = Hinweis auf gute Mitarbeiter-Zufriedenheit.

WIE SIE STARTEN

Sie brauchen kein teures HR-Tool. Eine **Excel-Tabelle mit 5 Spalten** reicht. Wichtig ist nur: jeden Monat aktualisieren, jedes Quartal mit dem Vorjahr vergleichen. So entsteht über 6–12 Monate ein klarer Trend, an dem Sie steuern können.

VORLAGE ZUM ÜBERNEHMEN

Ihr Kennzahlen-Dashboard auf einer Seite.

Diese Tabelle können Sie 1:1 in Excel oder Google Sheets übernehmen. Befüllen Sie sie monatlich – und werten Sie sie quartalsweise im GF-Meeting aus.

KENNZAHL	IHR WERT	BRANCHEN-Ø	TOP-WERT
Time-to-Fill (Tage)	---	90	< 45
Kosten pro Einstellung (€)	---	15.000	< 8.500
Passungsquote (%)	---	15 %	> 50 %
Probezeit-Quote (%)	---	70 %	> 80 %
Empfehlungs-Quote (%)	---	10 %	> 20 %

So nutzen Sie die Vorlage

- ✓ **Monatlich:** Werte aus dem letzten Monat eintragen (max. 15 Min Aufwand)
- ✓ **Quartalsweise:** Im GF-Meeting besprechen – wo gibt es Trends?
- ✓ **Jährlich:** Mit Vorjahres-Werten vergleichen, Recruiting-Strategie anpassen

KAPITEL 07

Praxisbeispiele aus dem Mittelstand.

Drei Betriebe, drei Ausgangslagen, drei messbare Ergebnisse. Wie Hochbau-Inhaber 2025/2026 ihre Vakanzen mit System geschlossen haben.

Drei Ausgangslagen – durchgerechnet.

Drei Situationen, die wir in Gesprächen mit Hochbau-Inhabern regelmäßig hören – durchgerechnet mit den Benchmarks aus diesem Report (281 Tage Marktschnitt, 6.580 € Vakanzkosten pro Monat, Kanalkosten aus Kapitel 03). **Modellrechnungen, keine Kundenfälle** – Sie können jede Zahl mit den Werten Ihres Betriebs nachrechnen.

RECHENFALL 01

~41.900 €

vermiedene
Vakanzkosten bei 6
Monaten kürzerer
Suche

Polier-Stelle, seit Monaten offen

Ausgangslage: Polier Hochbau, 53.100 € Jahresgehalt. Anzeige läuft seit vier Monaten auf einem Reichweiten-Portal, vereinzelte Bewerbungen, fachlich keine passende.

Hebel: Wechsel auf einen vorqualifizierten Kanal mit Besetzung im Korridor 45–90 Tage statt 281 Tagen Marktschnitt.

Rechnerischer Effekt: 281 Tage gegen 90 Tage sind 191 Tage Differenz – bei 219 € Vakanzkosten pro Tag rund 41.900 €, die nicht anfallen.

RECHENFALL 02

~1.360 €

GF-Zeit pro Besetzung,
bei 80 €/Std.

Funnel-Agentur liefert Menge statt Passung

Ausgangslage: 90+ Bewerbungen im Monat, davon 2–3 fachlich passend. Die Vorauswahl bleibt an der Geschäftsführung hängen.

Hebel: Vorqualifizierung vor der Zustellung – die Geschäftsführung sieht nur noch fachlich geprüfte Profile.

Rechnerischer Effekt: Sinkt der Sichtungsaufwand von ~20 auf unter 3 Stunden, sind das 17 Stunden – rund 1.360 € GF-Zeit pro Stelle, die zurück in den Betrieb gehen.

RECHENFALL 03

15.880 €

Differenz Headhunter
zu spezialisiertem
Kanal

Bauleiter über Headhunter besetzen

Ausgangslage: Bauleiter Hochbau, 57.400 € Jahresgehalt. Personalvermittler ruft 25–35 % des Jahresgehalts pro Platzierung auf.

Hebel: Vollkostenvergleich statt Rechnungsvergleich: Direktkosten, interner Aufwand und Vakanzkosten je Kanal gegenüberstellen (Kapitel 03).

Rechnerischer Effekt: 25.250 € Vollkosten über Headhunter gegen 9.370 € über einen spezialisierten Kanal – bei vergleichbarer Besetzungsdauer.

WAS SIE AUS DIESEM REPORT MITNEHMEN

Die 7 Kernaussagen für 2026.

- ✓ **Demografie ist Mathematik.** Bis 2030 verlassen 5,2 Mio. Erwerbstätige den Markt. Wer 2026 nicht mit System rekrutiert, verliert.
- ✓ **Stellenanzeigen reichen nicht mehr.** 50–80 % der besten Fachkräfte sind im verdeckten Arbeitsmarkt – und sehen Ihre Anzeige nie.
- ✓ **Kosten sind Vollkosten.** Wer nur Anzeigenkosten sieht, übersieht Vakanzkosten von 6.580 €/Monat pro unbesetzter Stelle.
- ✓ **Spezialisierung schlägt Reichweite.** Karrierenetzwerke mit Branchenfokus liefern höhere Passung bei niedrigeren Vollkosten.
- ✓ **Antwortzeit ist König.** Die 48-Stunden-Regel kostet nichts und unterscheidet Sie von 80 % des Wettbewerbs.
- ✓ **KI ist Werkzeug, nicht Wundermittel.** Sie filtert vor – aber Auswahl, Probetag und Bauchgefühl bleiben menschlich.
- ✓ **Was nicht gemessen wird, wird nicht besser.** Fünf Kennzahlen reichen. Disziplin schlägt Tool-Vielfalt.

DIE WICHTIGSTE ZAHL AUS DIESEM REPORT

> 500 %

ROI im ersten Jahr einer richtig getätigten Einstellung über einen spezialisierten Kanal. Recruiting-Investitionen zahlen sich nicht in Jahren aus – sie zahlen sich in **Monaten** aus.

IHRE NÄCHSTEN SCHRITTE

Bereit für planbares Recruiting im Hochbau?

GreenCareers ist die spezialisierte Karriereplattform für das Bau-Hauptgewerbe. 500+ Betriebe vertrauen uns – mit KI-Matching, festen Paket-Preisen und 30-Tage-Garantie. Wir besetzen Stellen für Maurer, Polier, Bauleiter Hochbau, Beton- und Stahlbetonbauer.

EMPFOHLEN

Kostenloses Strategie-Gespräch buchen

15 Minuten mit unserem Recruiting-Experten für Hoch- und Rohbau. Wir analysieren Ihre Situation und zeigen Ihnen verfügbare Fachkräfte in Ihrer Region.

→ green-careers.de/arbeitgeber

SOFORT-TOOL

PLZ-Kalkulator: Bewerberpool prüfen

Postleitzahl eingeben und sofort sehen, wie viele Maurer, Beton- und Stahlbetonbauer, Poliere und Bauleiter im Pool aktuell verfügbar sind.

→ kalkulator.green-careers.de



GreenCareers GmbH

Die Karriereplattform für das Bau-Hauptgewerbe
Straßenbau · Hochbau · Kanal- & Rohrleitungsbau · Asphaltbau
www.green-careers.de