



IHK Arbeitsmarktradar Bayern 2026

Berufe, Regionen und Branchen im Blick



IHK

Industrie- und Handelskammern
in Bayern



Zusammenfassung

Der IHK Arbeitsmarktradar zeichnet ein detailliertes Bild des bayerischen Arbeitsmarktes für das Jahr 2029. Dafür werden die Trends der Jahre 2018 bis 2024 fortgeschrieben. Die Ergebnisse sind nicht als Prognose, sondern eher als Szenario für das Jahr 2029 zu verstehen, das sich ergibt, wenn es so weitergeht wie bisher. Die Studie betrachtet den Arbeitsmarkt aus Arbeitgebersicht und fokussiert sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, lässt also unter anderem Beamte und Selbstständige außen vor.

Bayern leidet schon seit Beginn der Aufzeichnungen im Jahr 2010 unter einem ausgeprägten Arbeitskräftemangel. Dieser war stets stärker als im deutschen Durchschnitt. Wenn die bisherigen Trends sich weiter fortsetzen, könnte die Arbeitskräftelücke in Bayern von 2024 bis 2029 von 136.990 auf 217.176 steigen. Dann wären rechnerisch 56,0 Prozent aller offenen Stellen nicht zu besetzen, weil es keine passend qualifizierten Arbeitslosen gibt (Stellenüberhangsquote). 58,5 Prozent der Arbeitskräftelücke entfallen auf Fachkräfte, die typischerweise eine Berufsausbildung haben. Ohne den Arbeitskräftemangel könnte die Wertschöpfung im Jahr 2029 in Bayern 3,5 Prozent beziehungsweise 25,4 Milliarden Euro höher liegen (in Preisen von 2024).

Der Beschäftigungstrend hat sich leicht abgeflacht. Nach den neuen Ergebnissen wird die Marke von 6 Millionen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Bayern erst ein Jahr später erreicht (6.024.724 in 2029 statt 6.025.144 in 2028 laut letztjährigem Szenario). Dies geht auch darauf zurück, dass das Arbeitsangebot aus Beschäftigten und Arbeitslosen seine Qualifikationen nicht in dem Maße anpasst, wie es der wirtschaftliche Strukturwandel erfordert. Die beruflichen Passungsprobleme bleiben hoch.

Der Anteil des Verarbeitenden Gewerbes an den Beschäftigten wird von 2024 bis 2029 voraussichtlich von 23,0 auf 21,2 Prozent zurückgehen. Das ist relativ viel in dieser kurzen Zeit. In der Gummi- und Kunststoffindustrie hat sich der Beschäftigungsabbau deutlich beschleunigt. Auch in der Autoindustrie ist die Tendenz weiter ins Negative gekippt. Gleichzeitig gibt es in der Industrie große Arbeitskräftelücken, die die Unternehmen in der Transformation hemmen. Im Vergleich zu Deutschland geht es der Gastronomie in Bayern ausgesprochen schlecht, da die Wertschöpfung je Beschäftigten hier sehr niedrig liegt. Daher ist mit einer weiteren Konsolidierung und Personalabbau zu rechnen.

Es gibt jedoch auch Lichtblicke. Der Beschäftigungsrückgang in der Zeitarbeitsbranche hat sich stark verlangsamt. Sie dürfte von der steigenden Arbeitslosigkeit profitieren und nimmt eine wichtige Rolle dabei ein, Menschen in Arbeit zu bringen und die Transformation zu unterstützen. In IT-Berufen findet weiterhin ein starker Beschäftigungsaufbau statt. Die Arbeitskräftelücke in diesem Bereich hat sich jedoch entspannt, was aus Arbeitgebersicht erfreulich ist und das Wachstum der IT-Branche erleichtern sollte.

Insgesamt sind die Ergebnisse der Fortschreibung im Vergleich zu denen der beiden Vorjahre recht stabil. Aus dem Vergleich der Ergebnisse lassen sich jedoch zwei relevante Trendänderungen ablesen:

- Erstens lag die Arbeitskräftelücke bei hochqualifizierten Experten in 2024 mehr als ein Viertel niedriger als erwartet. In der Folge schwächt sich auch die Fortschreibung deutlich ab. Es ist allerdings noch zu früh, um diese Entwicklung neuen KI-Technologien zuzuschreiben. Insgesamt hat sich jedoch die Fachkräftesituation bei Experten aus Unternehmenssicht deutlich entspannt, insbesondere in IT-Berufen.
- Zweitens ist nach der Volkszählung klar, dass es zum einen weniger Zuwanderung gab und dass zum anderen die Arbeitsmarktintegration von Ausländern besser gelaufen ist als ursprünglich angenommen. Langfristig ist die geringere Zuwanderung ein Problem für den Arbeitsmarkt. Auf dem bisherigen Niveau kann sie den Rückgang der deutschen Erwerbsbevölkerung nicht mehr ausgleichen. Als größter Hebel für Beschäftigungswachstum verbleibt somit eine längere Lebensarbeitszeit, also ein weiter steigendes tatsächliches Renteneintrittsalter. Diese Maßnahme wäre vor allem kurzfristig sehr wirksam (vergleiche letztjähriges Szenario).

Ein weiterer wesentlicher Hebel für eine Erhöhung des Arbeitsvolumens ist eine Erhöhung der Jahresarbeitszeit. Diese ist bei Männern stark gesunken (-8,0 Prozent seit 2000), während sie bei Frauen relativ stabil blieb (-1,5 Prozent). Weil die durchschnittliche Arbeitszeit sinkt, brauchen Unternehmen für das

gleiche Arbeitsvolumen mehr Beschäftigte. Das erklärt einen großen Teil des Beschäftigungswachstums. Eine Trendwende hin zu längerer Arbeitszeit würde für den Arbeitsmarkt einen großen Effekt haben. Der größte Hebel bleibt hierfür ein weiterer Ausbau der Kinderbetreuung, trotz klammer Staatskassen.

In einem gesonderten Szenario wird der geplante personelle Aufwuchs der Bundeswehr simuliert. Dieser dürfte insgesamt nur geringe Auswirkungen auf Beschäftigung und Arbeitslosigkeit haben. Beide Größen liegen 2029 im Szenario um 0,2 Prozentpunkte niedriger. Der Neue Wehrdienst und die zusätzlichen Soldaten und Reservisten werden jedoch die Arbeitskräftelücke erhöhen (+5,1 Prozent). Die Veränderung der Stellenüberhangsquote, also der Anteil der rechnerisch nicht zu besetzenden Stellen, ist in diesem Szenario am größten in den Berufsgattungen „Öffentliche Verwaltung – Helfer“, „Technische Forschung, Entwicklung – Spezialist“ und „Technische Produktionsplanung, -steuerung – Fachkraft“ sowie in den Branchen „Pharmazeutische Erzeugnisse“, „Land- und Forstwirtschaft, Fischerei“ und „Chemische Erzeugnisse“. Das Fortschreibungsmodell kann jedoch nicht die staatlichen Mehrausgaben für Verteidigung antizipieren. In naher Zukunft dürfte sich in einigen Bereichen eine Erhöhung der Arbeitsnachfrage zeigen, die in den Ergebnissen noch nicht enthalten ist. Vermutlich wird dies vor allem den Fachkräftemangel in der Metall- und Elektroindustrie erhöhen.

In einem weiteren gesonderten Szenario werden die Effekte des neuen Sondervermögens Infrastruktur und Klimaneutralität (SVIK) analysiert, über das ebenfalls weitere zusätzliche Schulden aufgenommen werden, die nachfrageerhöhend wirken. Der Arbeitsmarkt in Infrastrukturberufen ist heute schon sehr angespannt. 2029 könnten 28.928 Arbeitskräfte fehlen und 67,9 Prozent aller offenen Stellen wären dann mit dem inländischen Arbeitsangebot nicht zu besetzen. Diese Zahlen zur Arbeitskräftelücke in Infrastrukturberufen basieren auf den bisherigen Trends, also ohne die Effekte des SVIK. Insbesondere im Tiefbau ist durch das SVIK jedoch von einem nennenswerten Mehrbedarf an Arbeitskräften auszugehen. In der Vergangenheit konnte in diesen Berufen ein Beschäftigungsaufbau aus dem EU-Ausland realisiert werden. Es sieht jedoch aktuell sehr danach aus, als würde diese Quelle versiegen – wenn nicht aktiv gegensteuert wird. Es fehlt insbesondere an Tiefbau-Fachkräften, Installateuren und Bau-Ingenieuren. Neben einer Anwerbeoffensive in EU-Drittstaaten braucht es daher eine radikale Vereinfachung bei Planung und Genehmigung.

Die mittelfristige Fortschreibung für das Jahr 2029 basiert im Wesentlichen auf Daten bis Jahresende 2024. Spätere Entwicklungen sind in den Werten für 2029 noch nicht enthalten. Kurzfristig gibt es konjunkturelle Schwankungen um die mittelfristigen Trends, die mithilfe der IHK-Konjunkturumfrage abgebildet werden. Dadurch wird für 2025 die zutreffende wirtschaftliche Schwäche vorausgesagt und für 2026 von einer deutlichen Belebung ausgegangen. Danach geht das Modell konstruktionsbedingt von einer raschen Rückkehr auf den strukturellen Wachstumspfad aus. Dieser setzt eine anhaltend hohe Zuwanderung in den Arbeitsmarkt voraus. Es sieht allerdings aktuell so aus, als würde diese deutlich zurückgehen. Das würde das Beschäftigten- und Wirtschaftswachstum stark bremsen und den Arbeitskräftemangel verstärken.

Die Studie „IHK Arbeitsmarktradar 2026“ enthält detaillierte Daten für einzelne Berufe, Berufsgruppen und Branchen in acht bayerischen Regionen.

Inhaltsverzeichnis

Inhalt

Zusammenfassung	2
A. Bayern	5
A.1. Insgesamt und nach Anforderungsniveaus	5
A.2. Berufe und Berufsgruppen	11
A.3. Branchen und Wertschöpfung	16
A.4. Vergleich zu Deutschland und innerbayerische Unterschiede	19
A.5. Zentrale Zielgruppen: Frauen, Ältere und Ausländer.....	22
A.5.1 Frauen	24
A.5.2 Ältere.....	24
A.5.3 Ausländer	26
A.6. Szenario: Personeller Aufwuchs der Bundeswehr	30
A.7. Sondervermögen Infrastruktur und Klimaneutralität (SVIK).....	38
B. Bayerische IHK-Bezirke	44
B.1. IHK Aschaffenburg	44
B.2. IHK zu Coburg und IHK für Oberfranken Bayreuth	48
B.3. IHK für München und Oberbayern	52
B.4. IHK für Niederbayern in Passau.....	56
B.5. IHK Nürnberg für Mittelfranken.....	60
B.6. IHK Regensburg für Oberpfalz / Kelheim	64
B.7. IHK Schwaben	68
B.8. IHK Würzburg-Schweinfurt	72
C. Glossar / wichtige Hinweise.....	76
D. Daten und Methodik.....	79
D.1. Daten, Imputation und Aggregation.....	79
D.2. Branchenverteilung und Wertschöpfungsverluste.....	82
D.3. Kurze Frist mittels IHK-Konjunkturumfrage	83
D.4. Sonstige Änderungen	84
D.5. IHK-Bezirke: enthaltene Arbeitsagenturbezirke und Kreise	85
D.6. Branchenaggregate	86
D.7. Liste der Infrastrukturberufe nach Untergruppen	87
Literaturverzeichnis	90
Abbildungsverzeichnis	93
Tabellenverzeichnis	94

A. Bayern

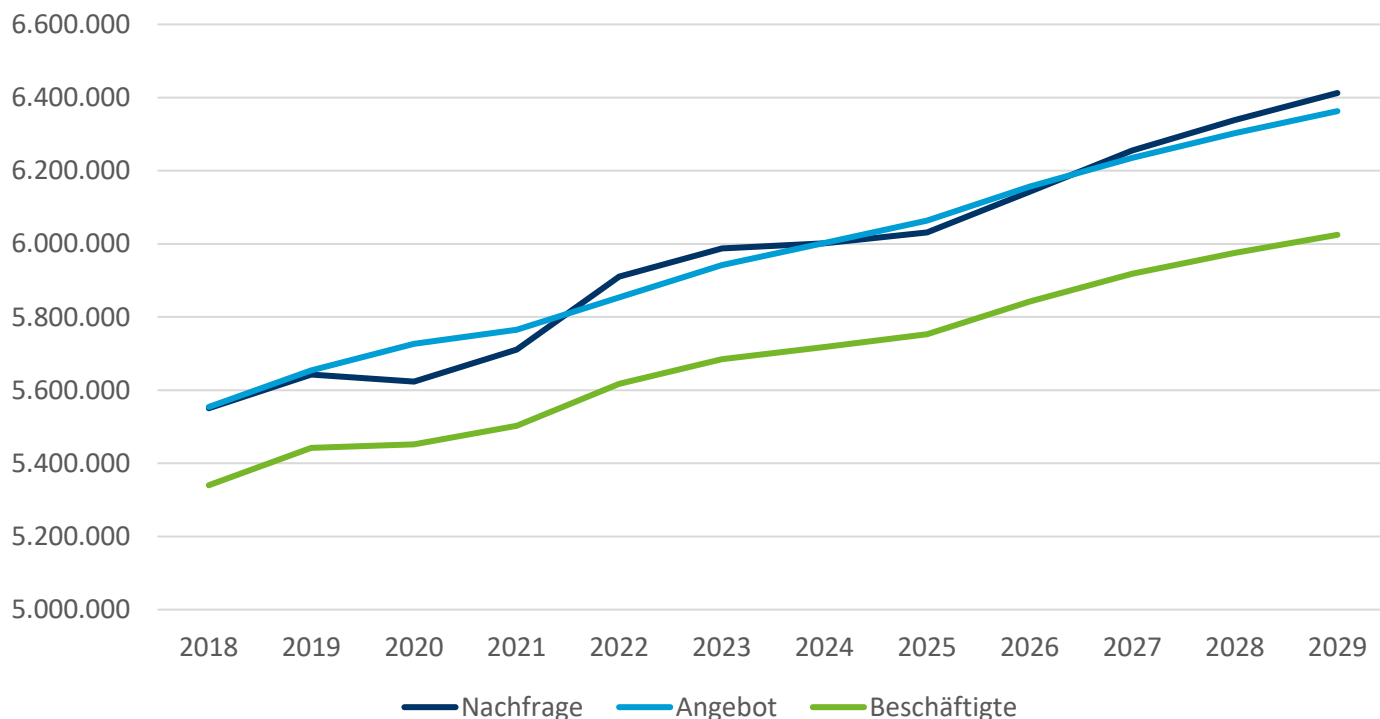
A.1. Insgesamt und nach Anforderungsniveaus

Der bayerische Arbeitsmarkt hat sich 2024 schwächer entwickelt als erwartet. Arbeitsnachfrage und Arbeitsangebot waren in etwa gleich groß (Abbildung A.1.1). Kurzfristig dürfte das Arbeitsangebot etwas größer sein, mittelfristig wieder die Arbeitsnachfrage. Da nur ein kleiner Teil der Arbeitslosen über die in den offenen Stellen gefragten Qualifikationen verfügt, gibt es unabhängig von der Gesamtbetrachtung einen Arbeitskräftemangel in vielen Berufen (vgl. Kapitel A.2).

Die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist von 2019 bis 2024 von 5.442.367 auf 5.717.609 gestiegen (+5,1 Prozent). In den nächsten fünf Jahren bis 2029 besteht das Potenzial für eine weitere Steigerung auf 6.024.724 (+5,4 Prozent), insofern die bisherigen Trends weiter anhalten. Das setzt voraus, dass sich die aktuelle konjunkturelle Schwäche nicht zu einer strukturellen Krise ausweitet und es weiterhin eine hohe Zuwanderung gibt. Beides ist keineswegs ausgemacht.

Das erwartete Beschäftigungswachstum hat sich gegenüber der letztjährigen Fortschreibung (Burstedde et al., 2025c) leicht abgeschwächt, weil die Arbeitslosigkeit etwas stärker gestiegen ist. Die Summe aus beidem, das Arbeitsangebot, hat sich seit der letztjährigen Fortschreibung kaum verändert. Nach den neuen Ergebnissen wird die Marke von 6 Millionen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Bayern erst ein Jahr später erreicht (6.024.724 in 2029 statt 6.025.144 in 2028 laut letztjährigem Szenario). Dies geht auch darauf zurück, dass das Arbeitsangebot aus Beschäftigten und Arbeitslosen seine Qualifikationen nicht in dem Maße anpasst, wie der wirtschaftliche Strukturwandel es erfordern würde. Die beruflichen Passungsprobleme bleiben hoch.

Abbildung A.1.1: Arbeitsnachfrage, -angebot und Beschäftigte 2018 bis 2029



Hinweise: Die Nachfrage besteht aus Beschäftigten und offenen Stellen, das Angebot aus Beschäftigten und Arbeitslosen. Wenn das Angebot insgesamt höher liegt als die Nachfrage, kann es in einzelnen Berufen dennoch eine Arbeitskräftelücke geben, da die berufliche Passung berücksichtigt werden muss.

Quelle: IW-Arbeitsmarktforschung für die bayerischen Industrie- und Handelskammern, 2025

Abbildung A.1.2 zeigt die Zerlegung des Beschäftigungswachstums (Linie) in die Wachstumsbeiträge verschiedener Komponenten (Balken). Vereinfacht gesagt zeigt die Abbildung, woher die zusätzlichen Beschäftigten kommen. Die Abbildung abstrahiert von der konjunkturellen Entwicklung und zeigt strukturelle Trends.

Im Jahr 2029 könnte es demnach ein Beschäftigungswachstum von 0,8 Prozentpunkten geben. Die größten Beiträge liefern mit zusammen 0,9 Prozentpunkten die Zuwanderung und Arbeitsmarktintegration von Ausländern und mit 0,7 Prozentpunkten später werdende Renteneintritte. Dem gegenüber steht ein negativer Einfluss von zu wenig Nachwuchs (Demografie) und Todesfällen von 1,0 Prozentpunkten. Die Erwerbsquote von Frauen ist bereits hoch und Potenziale liegen hier eher in der Ausweitung der Arbeitszeit. Näheres zum Thema Arbeitszeit und den Zielgruppen Frauen, Ältere und Ausländer findet sich in Kapitel A.5.

Erstmals konnten die Ergebnisse des neuen Zensus in die Berechnungen einfließen. Die Volkszählung führt zu deutlichen Änderungen der Fortschreibung gegenüber letztem Jahr. Für das Jahr 2022 stellte sich heraus, dass deutlich weniger Menschen in Deutschland leben als angenommen – wie schon bei der letzten Volkszählung 2011. Dies geht primär auf Fortzüge von Ausländern zurück, die sich nicht bei den Meldebehörden abmelden. So sank durch die Volkszählung die ausländische Bevölkerung um 8,1 Prozent, die deutsche nur um 0,5 Prozent (Destatis, 2024). In Bayern schrumpfte die Bevölkerung etwas stärker als im Durchschnitt (2,2 Prozent gegenüber 1,6 Prozent). Die Fortschreibung nutzt nun ab 2022 die neuen Bevölkerungsdaten. Bis 2021 werden die alten Daten verwendet, da diese seitens des Statistischen Bundesamtes nicht revidiert werden. Dies führt im Jahr 2022 zu einer künstlichen Auswanderungswelle, mit der die untererfasste Abwanderung von 2011 bis 2022 auf einen Schlag ausgeglichen wird. Insbesondere die ausländische Bevölkerung ist fortan deutlich kleiner und die Partizipationsquoten entsprechend höher. Das bedeutet, dass die Arbeitsmarktintegration von Ausländern besser gelaufen ist als angenommen, allerdings auch, dass die Zuwanderung niedriger war als gedacht. Während dies in den mittelfristigen Ergebnissen bis 2029 kaum einen Unterschied macht, hat der geringere Zuwanderungstrend zur Folge, dass das Beschäftigungswachstum bis 2039 um 3,0 Prozentpunkte niedriger ausfallen dürfte als bisher angenommen. Im Basisszenario wird nun von einem Beschäftigungswachstum vom 3,2 Prozent bis 2039 ausgegangen (Abbildung A.1.3), gegenüber 6,2 Prozent bis 2038 in der letztjährigen Fortschreibung.

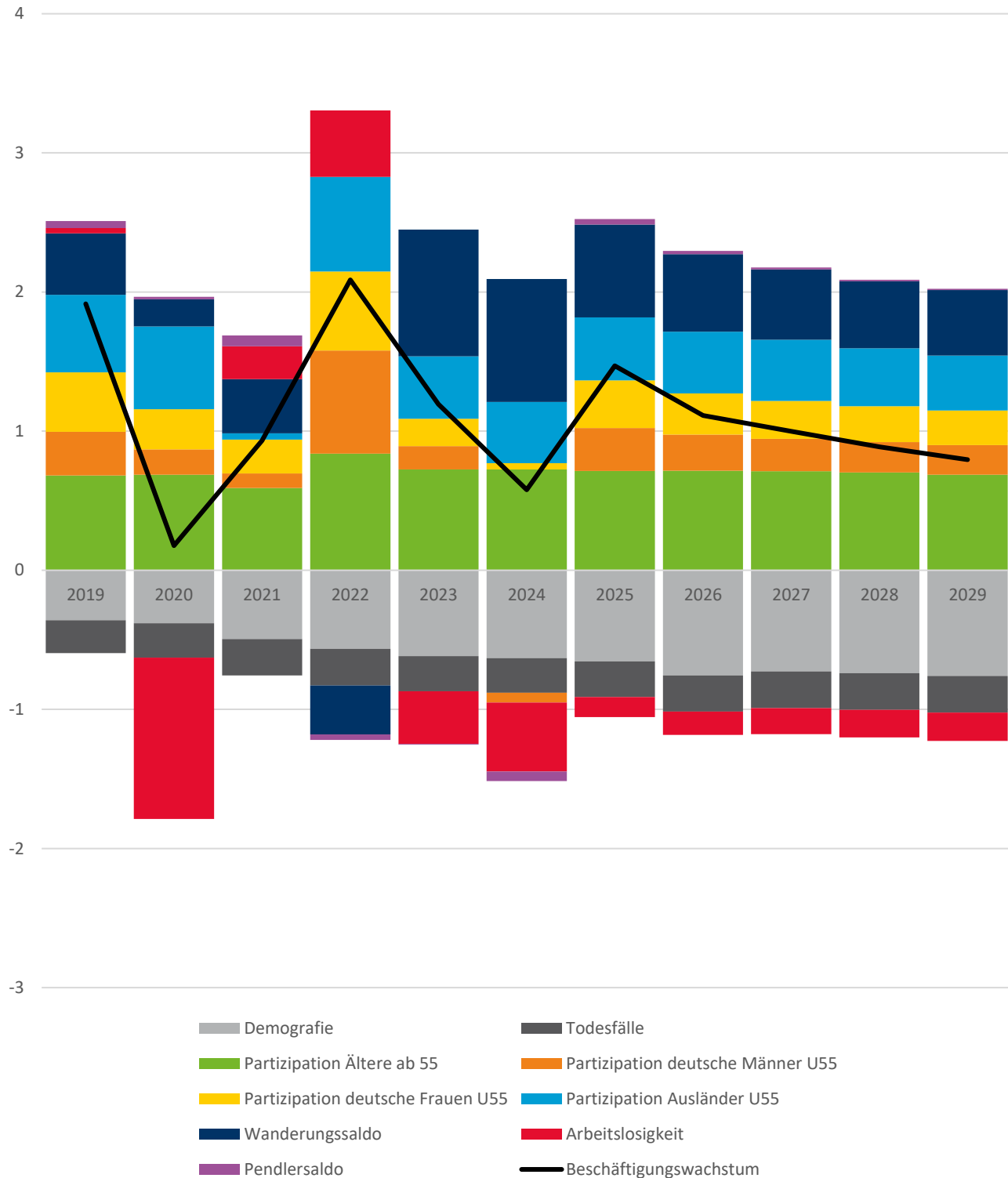
Ohne Steigerungen der Partizipationsquoten würde das Beschäftigtenwachstum -4,0 Prozent betragen, also deutlich ins Negative umschlagen. Das war bei der letztjährigen Fortschreibung noch anders (-0,4 Prozent), als noch von mehr Zuwanderung und geringeren Partizipationsquoten ausgegangen werden musste. Nach der Volkszählung ist klar, dass die Zuwanderung in der bisherigen Höhe nicht ausreicht, um den Rückgang der deutschen Erwerbsbevölkerung zu verhindern. Vor dem Zensus sah es noch so aus, als wäre dies möglich. Beschäftigungswachstum kann also eigentlich nur noch aus einer Steigerung der Partizipationsquoten resultieren, insbesondere von Ausländern und Älteren. Dazu gehört ein sich weiter nach hinten verschiebendes Renteneintrittsalter. Ob die Bundespolitik hier die richtigen Anreize setzen wird, ist derzeit offen.

Die zweite große Stellschraube ist die Zuwanderung. Wenn es neben einer Stagnation der Partizipationsquoten auch keine Netto-Zuwanderung mehr gäbe, würde die Beschäftigung in Bayern bis 2039 um 10,8 Prozent sinken. Dies verdeutlicht, wie wichtig Zuwanderung für die Zukunft des Arbeitsmarktes ist. Dabei ist zu betonen, dass die Fortschreibung mit dem Zuwanderungsmix arbeitet, den Deutschland in den letzten Jahren hatte – also primär Fluchtmigration. Untersuchungen des IAB (Brücker et al., 2025) zeigen, dass die 2015 in großer Zahl nach Deutschland geflüchteten Menschen inzwischen nur noch wenig seltener arbeiten als die Durchschnittsbevölkerung (64 gegenüber 70 Prozent).

Die Fortschreibung geht methodisch bedingt von einer anhaltend hohen Zuwanderung aus. Es ist jedoch absehbar, dass dies unrealistisch ist. Die Migrationspolitik ist in den letzten Jahren deutlich restriktiver geworden.

Abbildung A.1.2: Beschäftigte – Wachstumsbeiträge 2018 bis 2029

In Prozent, strukturelle Entwicklung ohne konjunkturelle Schwankungen



Lesebeispiel: Im Jahr 2029 könnte das Beschäftigungswachstum in Bayern 0,8 Prozent betragen. Den größten Wachstumsbeitrag könnte eine höhere Partizipationsquote Älterer ab Alter 55 liefern (0,7 Prozent, grüne Balken).

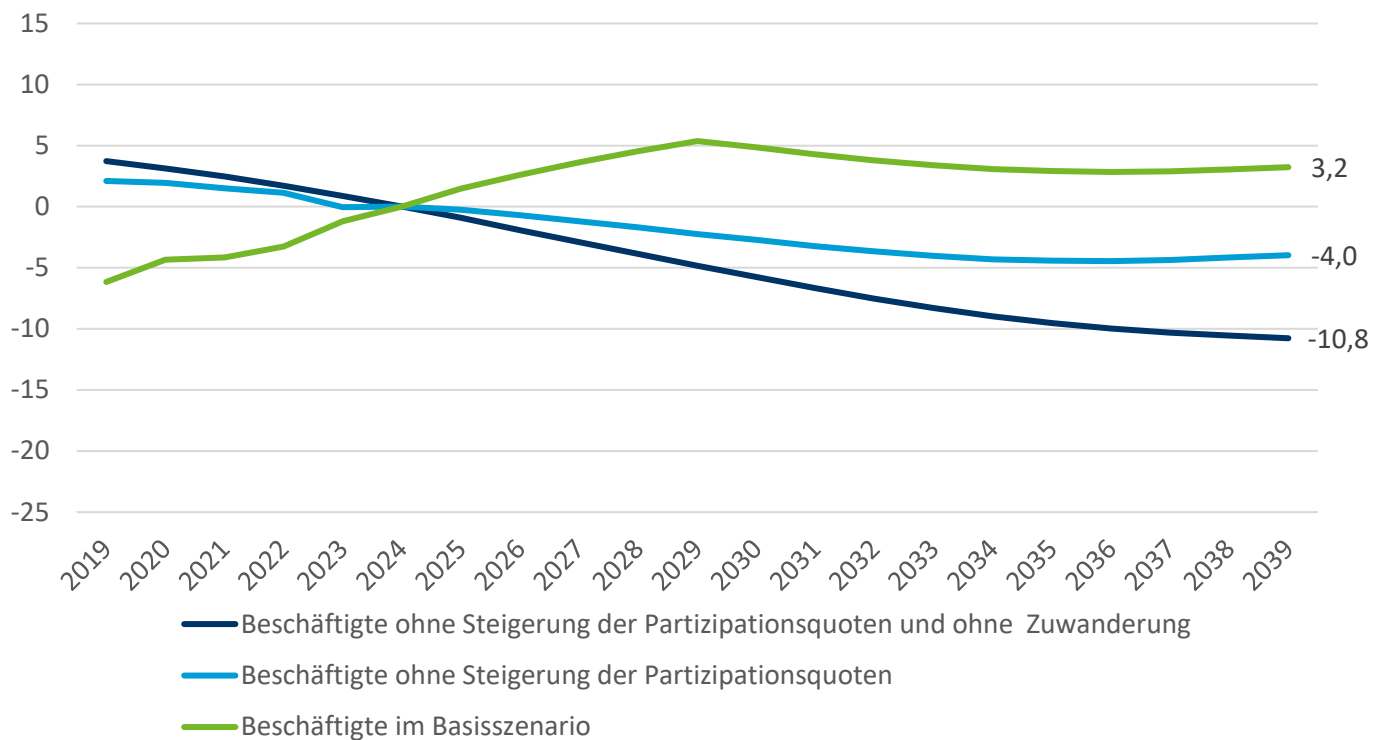
Hinweise: Für das Jahr 2022 wurde bei einer Volkszählung festgestellt, dass weniger Menschen in Deutschland lebten als angenommen – insbesondere Ausländer. Diese Korrektur wirkt sich im Modell als eine einmalige Abwanderung aus, weshalb das Wanderungssaldo im Jahr 2022 trotz Rekordzuwanderung aus der Ukraine negativ ist. Die Partizipationsquoten steigen dadurch, insbesondere von Ausländern.

Der Wachstumsbeitrag des Wanderungssaldos sollte gemeinsam mit der Partizipationsquote der Ausländer betrachtet werden. Beispielsweise geht die Partizipationsquote von Ausländern in Jahren mit einer hohen Zuwanderung Geflüchteter zunächst zurück, um anschließend „aufzuholen“. Der Wachstumsbeitrag der „Demografie“ geht auf das Verhältnis von Renteneintritten zu Arbeitsmarkteintritten der Inlandsbevölkerung zurück. Die „Partizipationsquote“ ist der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und Arbeitslosen an der Bevölkerung. „U55“ steht für „Alter 15 bis 54“.

Quelle: IW-Arbeitsmarktforschung für die bayerischen Industrie- und Handelskammern, 2025

Abbildung A.1.3: Langfristige Beschäftigungsentwicklung 2018 bis 2039

Strukturelle Entwicklung ohne konjunkturelle Schwankungen, indexiert (2024 = 100 %)



Lesebeispiel: Ohne Zuwanderung und eine Erhöhung der Partizipationsquoten würde die Beschäftigung in Bayern von 2024 bis 2039 um 10,8 Prozent sinken. Mit Zuwanderung wären es -4,0 Prozent. Mit einer weiteren Erhöhung der Partizipationsquoten bis 2029 wären es +3,2 Prozent. Quelle: IW-Arbeitsmarktforschung für die bayerischen Industrie- und Handelskammern, 2025

Zugleich soll die Fachkräftezuwanderung erhöht werden, verläuft jedoch schleppend. 2024 hat sich die Zahl der ausländischen Menschen aus EU-Drittstaaten, die einen Aufenthaltstitel zu Erwerbszwecken haben, um ca. 47.600 Personen (9 Prozent) erhöht (BAMF, 2025, 37). Neuere Zahlen liegen noch nicht vor.

Für EU-Bürger gilt die Arbeitnehmerfreizügigkeit. Diese brauchen keinen Aufenthaltstitel, um in Deutschland zu arbeiten. Nach der EU-Osterweiterung kamen über lange Zeit viele Fachkräfte nach Deutschland. Diese Quelle ist jedoch weitgehend versiegt (Burstedde/Orange, 2025). 2024 hatte Deutschland erstmals seit 2008 keinen positiven Wanderungssaldo mit der EU mehr (Destatis, 2025a).

In der Folge ist es nicht verwunderlich, dass der Wanderungssaldo seit drei Jahren stetig sinkt. In den 12 Monaten bis zum 30.11.2025 kamen netto nur noch 232.106 Personen nach Deutschland, nach 431.342 ein Jahr zuvor (Statistikportal, 2026; IW-Berechnungen). Das entspricht einer Verringerung um 46,2 Prozent binnen eines Jahres. Der Wanderungssaldo mit der Ukraine spielt dabei eine untergeordnete Rolle, er erklärt lediglich ein Achtel dieses Rückgangs. Schon unter der Vorgängerregierung sank der Wanderungssaldo deutlich, in den 12 Monaten bis zum 30.11.2023 waren es noch 683.347 Personen, ein Jahr später waren es 36,9 Prozent weniger.

Die Entwicklung der Arbeitsnachfrage ist deutlich schwerer vorherzusagen als die Demografie. Deshalb wird im Folgenden nur die mittelfristige Entwicklung bis 2029 betrachtet. Alle weiteren Ergebnisse beziehen sich auf das Basisszenario mit Zuwanderung in bisherigem Umfang und weiter steigenden Partizipationsquoten. Sollten diese geringer ausfallen als erwartet, würde sich das Beschäftigungswachstum entsprechend abschwächen und der Fachkräftemangel vergrößern.

Abbildung A.1.4 zeigt die Entwicklung der Arbeitskräftelücke. In Bayern gab es 2024 insgesamt 136.990 offene Stellen, für die es keine passend qualifizierten Arbeitslosen gab. Das ist eine Steigerung um 50,2 Prozent seit 2019, als es noch 91.181 waren. Bis 2029 geht die Fortschreibung von einem weiteren Anstieg der Arbeitskräftelücke bis auf 217.176 aus (+58,5 Prozent).

Die Arbeitskräftelücke lag 2024 etwas geringer als erwartet. Die Arbeitskräftelücke des Jahres 2023 war unerwartet hoch, aber das war anscheinend nicht nachhaltig. Die Ergebnisse liegen insgesamt wieder auf dem Niveau des ersten IHK Arbeitsmarktradars Bayern mit Daten bis 2022 (Burstedde et al., 2024).

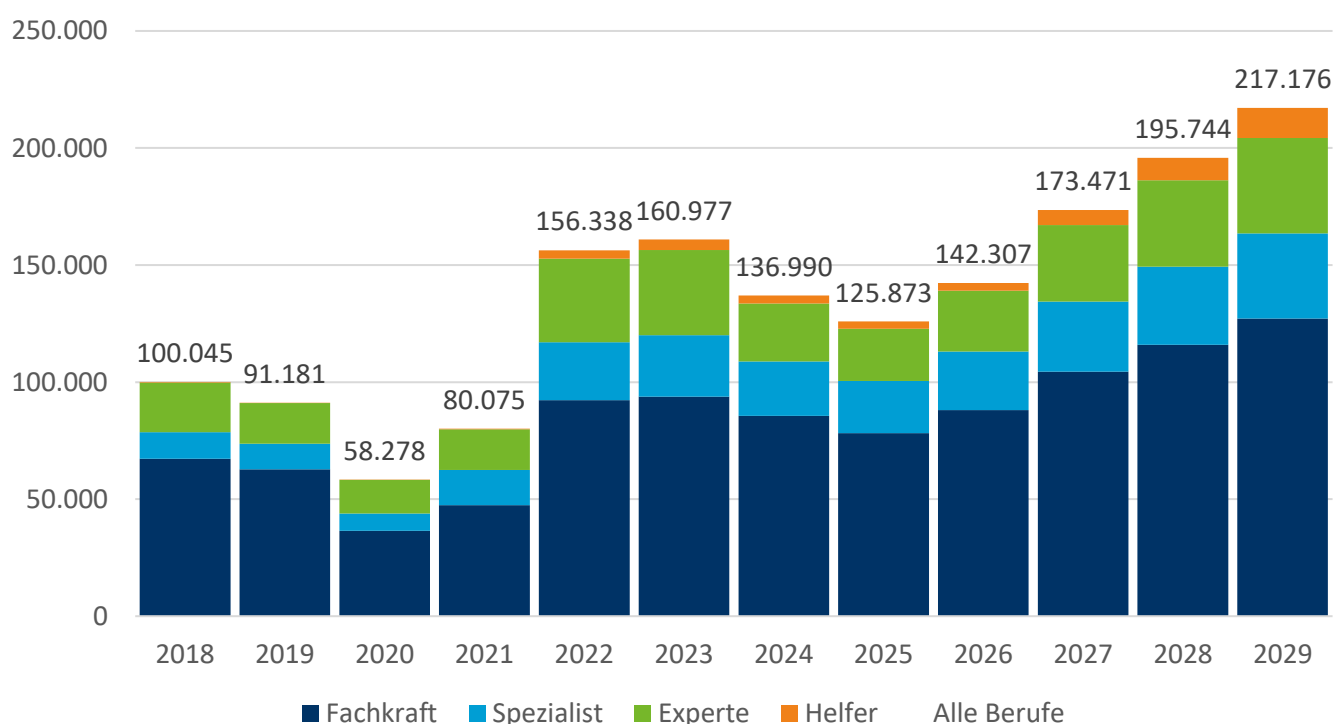
Den in absoluten Zahlen größten Anstieg der Arbeitskräftelücke dürfte es bei Fachkräften mit Berufsausbildung geben (von 85.589 auf 127.124 beziehungsweise +48,5 Prozent). Relativ betrachtet dürfte der Anstieg bei geringqualifizierten Helfern am größten ausfallen (von 3.378 auf 12.848 beziehungsweise +280,3 Prozent).

Ein relatives Maß für den Arbeitskräftemangel ist die Stellenüberhangsquote, also der Anteil der Arbeitskräftelücke an allen offenen Stellen. Sie zeigt, welcher Anteil der offenen Stellen rechnerisch nicht besetzt werden kann. Die Stellenüberhangsquote ist für alle qualifizierten Arbeitskräfte sehr hoch – ob Fachkräfte mit Ausbildung, Fortbildung oder Studium. Sie liegt heute schon über 50 Prozent und dürfte bis 2029 auf über 60 Prozent steigen. Der größte Mangel besteht weiterhin bei Fachkräften, die typischerweise eine Berufsausbildung haben. 2029 könnten auf dieses Anforderungsniveau 58,5 Prozent der Arbeitskräftelücke entfallen.

Eine strukturelle Veränderung gab es beim Mangel an hochqualifizierten Experten: Deren Arbeitskräftelücke lag in 2024 mehr als ein Viertel niedriger als erwartet. In der Folge schwächt sich auch die Fortschreibung deutlich ab. Es ist noch zu früh, um diese Entwicklung neuen KI-Technologien zuzuschreiben. In jedem Fall hat sich die Fachkräftesituation bei Experten aus Unternehmenssicht deutlich entspannt.

Bei Helfern konnte im Jahr 2024 etwa jede vierzehnte offene Stelle rechnerisch nicht besetzt werden (7,1 Prozent). Die Fortschreibung geht hier bis 2029 von einem deutlichen Anstieg auf 19,5 Prozent aus. Das ist etwas weniger als die 24,0 Prozent bis 2028 aus der letztjährigen Fortschreibung. Der Anteil geringqualifizierter Helfer an der Arbeitskräftelücke bleibt mit 5,9 Prozent in 2029 gering.

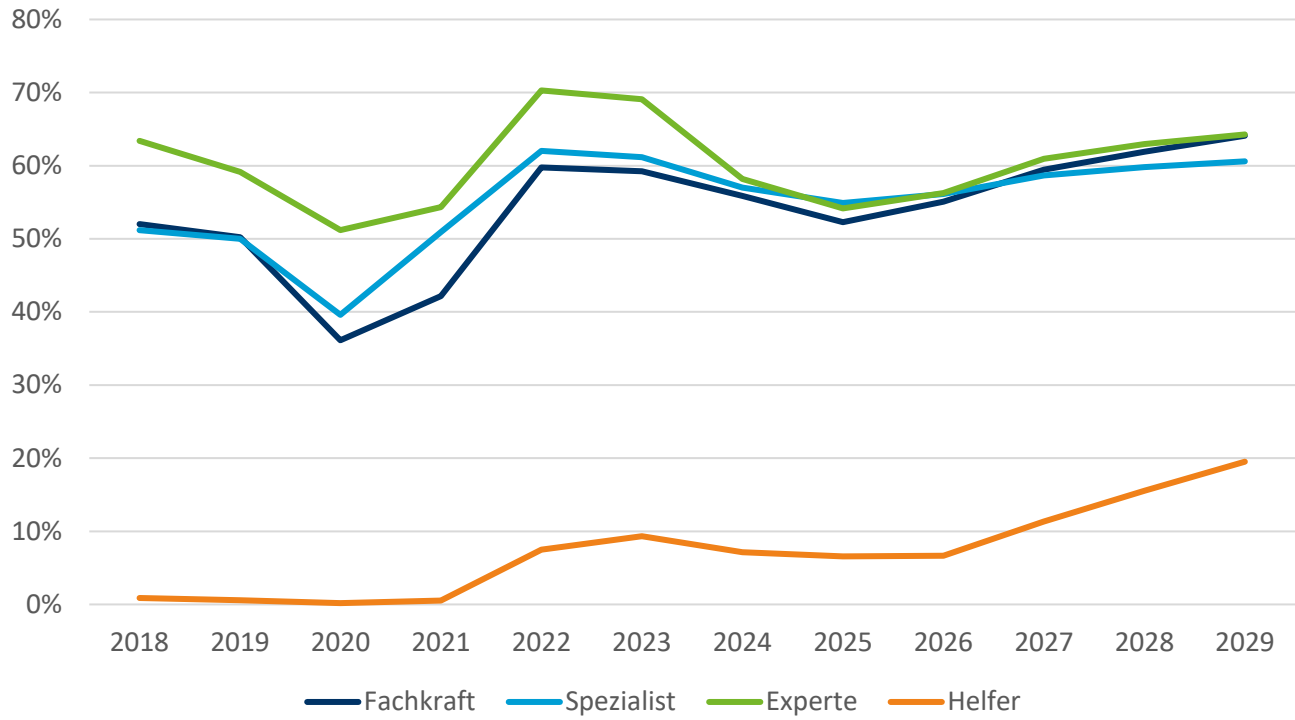
Abbildung A.1.4: Arbeitskräftelücke 2018 bis 2029



Quelle: IW-Arbeitsmarktforschung für die bayerischen Industrie- und Handelskammern, 2025

Abbildung A.1.5: Stellenüberhangsquote – Entwicklung nach Anforderungsniveau 2024 bis 2029

Anteil der offenen Stellen, für die es keine passend qualifizierten Arbeitslosen gibt, in Prozent



Quelle: IW-Arbeitsmarktforschung für die bayerischen Industrie- und Handelskammern, 2025

A.2. Berufe und Berufsgruppen

Die Entwicklung der Beschäftigung und des Arbeitskräftemangels unterscheidet sich deutlich nach Berufen. In den Engpassberufen bremst der Arbeitskräftemangel den gewünschten Beschäftigungsaufbau der Unternehmen.

Von den 36 Berufshauptgruppen¹ dürfte das in absoluten Zahlen größte Beschäftigungswachstum in den folgenden Bereichen stattfinden (Tabelle A.2.1): „Informatik-, Informations- und Kommunikationstechnologieberufe“, „Erziehung, Soziales, Hauswirtschaft und Theologie“ und „Medizinische Gesundheitsberufe“. Den größten Rückgang dürfte es in den Metall-Berufen geben.

Von den 1.300 Berufsgattungen dürfte das in absoluten Zahlen größte Beschäftigungswachstum in den folgenden Bereichen stattfinden (Tabelle A.2.2): „Softwareentwicklung – Experten“, „Kinderbetreuung, -erziehung – Fachkraft & Spezialist“ und „IT-Anwendungsberatung – Spezialist & Experte“. Dahinter folgt „Öffentliche Verwaltung – Fachkraft“. Der größte Rückgang wird bei „Gastronomieservice – Helfer & Fachkraft“ erwartet, vor der Berufsgattung Bankkaufleute – Fachkraft. Bei dreien dieser Berufsgruppen müssen aufgrund von Strukturbrüchen zwei Anforderungsniveaus gemeinsam betrachtet werden, um die Entwicklung sinnvoll bewerten zu können. Die Veränderungen sind auch in relativer Betrachtung überdurchschnittlich.

Die mit Abstand größte Arbeitskräftelücke wird für die Berufsgattung „Verkauf (ohne Produktspezialisierung) – Fachkraft“ erwartet, vor „Kinderbetreuung und -erziehung – Spezialisten“ und „Lagerwirtschaft – Fachkraft“ (Tabelle A.2.3). In der letztjährigen Fortschreibung war die Berufsgattung „Informatik – Experte“ noch auf Platz 3, deren Arbeitskräftelücke hat sich aufgrund schwacher Daten für 2024 jedoch deutlich reduziert (3.701 in 2029 statt 4.918 in 2028).

In IT-Berufen ist die Fachkräftelücke 2024 insgesamt stark gesunken (Tiedemann/Risius, 2025). Gleichzeitig ist der sehr positive Trend beim Beschäftigungsaufbau ungebrochen; die letztjährige Fortschreibung wird bestätigt. Auch die neuesten Daten der Bundesagentur für Arbeit (BA, 2026) zeigen weiterhin ein Beschäftigungswachstum in IT-Berufen (2,5 Prozent von Juni 2024 bis Juni 2025). In IT-Berufen ist die Arbeitsnachfrage weiterhin sehr hoch; die Angebotssituation hat sich jedoch deutlich verbessert. IT-Berufe bleiben der größte Wachstumsbereich Bayerns.

Betrachtet man den Arbeitskräftemangel nicht in absoluten Zahlen, sondern mit dem relativen Maß der Stellenüberhangsquote (s. o.), geraten teils deutlich andere Berufe in den Fokus (Tabelle A.2.4). In vielen Berufen könnte es 2029 fast gar keine passend qualifizierten Arbeitslosen mehr geben. Dazu zählen die Berufsgattungen „Objekt-, Werte-, Personenschutz – Fachkraft“, „Gleisbau – Fachkraft“ und „Tiefbau – Spezialist“ sowie viele weitere. In solchen Berufen mit einer Stellenüberhangsquote nahe 100 Prozent ist es bereits heute fast unmöglich, offene Stellen zu besetzen, ohne sie anderen Unternehmen abzuwerben. Eine volkswirtschaftliche Ausweitung der Produktion ist in diesen Berufen mit dem inländischen Arbeitsangebot kaum zu machen. Das dürfte beispielsweise der Umsetzung des neuen Sondervermögens Infrastruktur und Klimaneutralität deutlich im Weg stehen (vgl. Kapitel A.7).

¹ Ohne Militär und keine Angabe, auch im Folgenden.

Tabelle A.2.1: Beschäftigungsentwicklung nach Berufshauptgruppen 2024 bis 2029

Berufshauptgruppe	Veränderung 2024 bis 2029	in %	Beschäftigte 2024	Beschäftigte 2029
Informatik, Kommunikationstechnik	56.782	26%	220.139	276.921
Erziehung, Soziales, Hauswirtschaft und Theologie	49.642	16%	303.532	353.175
Medizinische Gesundheitsberufe	46.563	11%	425.131	471.694
Unternehmensführung, -organisation	39.955	5%	778.543	818.498
Verkehr, Logistik (außer Fahrzeugführung)	28.989	8%	352.380	381.369
Recht, Verwaltung	28.550	16%	179.245	207.795
Einkauf, Vertrieb, Handel	20.484	10%	201.201	221.684
Werbung, Marketing, Medien	15.604	14%	114.330	129.934
Lehre, ausbildend	12.629	12%	108.457	121.086
Gebäude-, Versorgungstechnik	9.475	8%	123.537	133.012
Finanzdienstleistungen, Rechnungswesen, Steuerberatung	8.856	3%	258.519	267.375
Mechatronik, Energie, Elektronik	8.707	5%	173.258	181.965
Nichtmedizinische Gesundheitsberufe, Medizintechnik	7.475	6%	125.101	132.576
Forschung und Entwicklung, Produktionssteuerung	7.302	3%	262.504	269.806
Fahrzeugführung	6.838	4%	189.099	195.937
Bauplanung, Architektur, Vermessung	6.109	13%	47.432	53.541
(Innen-)Ausbau	4.981	8%	63.710	68.691
Hoch-, Tiefbau	4.582	5%	88.992	93.574
Mathematik, Biologie, Chemie, Physik	3.713	6%	61.846	65.558
Schutz, Sicherheit, Überwachung	3.589	7%	51.223	54.812
Geistes-, Wirtschaftswissenschaft	3.011	19%	15.737	18.748
Gartenbau, Floristik	2.510	8%	33.368	35.878
Land-, Tier-, Forstwirtschaft	2.301	8%	30.635	32.936
Darsteller, Unterhaltung	2.083	11%	19.276	21.359
Geologie, Geografie, Umweltschutz	1.548	18%	8.634	10.183
Maschinen-, Fahrzeugtechnik	895	0%	328.975	329.870
Design, Kunst, Musikinstrumentenbau	273	2%	13.932	14.206
Rohstoffe, Glas, Keramik	-957	-4%	22.325	21.368
Lebensmittel	-2.539	-2%	142.895	140.356
Papier, Druck, technische Mediengestaltung	-3.326	-8%	43.769	40.443
Textil, Leder	-4.483	-21%	21.857	17.374
Kunststoff, Holz	-7.683	-8%	94.465	86.782
Reinigung	-9.026	-6%	143.392	134.366
Verkauf	-9.422	-3%	322.837	313.415
Tourismus, Hotel, Gaststätten	-17.214	-12%	142.369	125.155
Metall	-20.216	-11%	183.676	163.460

Quelle: IW-Arbeitsmarktforschung für die bayerischen Industrie- und Handelskammern, 2025

Tabelle A.2.2: Beschäftigungsentwicklung nach Berufsgattungen 2024 bis 2029, Top 10 und Flop 10

Berufsgattung	Veränderung 2024 bis 2029	in %	Beschäftigte 2024	Beschäftigte 2029
Softwareentwicklung – Experte	20.826	36%	58.391	79.217
Kinderbetreuung, -erziehung – Fachkraft & Spezialist*	20.378	15%	133.606	153.984
IT-Anwendungsberatung – Spezialist & Experte*	12.887	33%	39.616	52.503
Öffentliche Verwaltung – Fachkraft	12.440	17%	71.902	84.342
Leitung - Unternehmensorganisation – Spezialist	12.390	17%	72.424	84.814
Lagerwirtschaft – Helfer	10.328	7%	152.434	162.763
Sonstige Fahrzeugführung im Straßenverkehr – Fachkraft	9.847	35%	28.198	38.045
Heilerziehungspflege, Sonderpädagogik – Helfer	9.732	51%	19.141	28.873
Unternehmensberatung – Experte	9.214	33%	28.342	37.556
Werbung, Marketing – Spezialist	9.057	27%	33.028	42.085
...				
Technische Produktionsplanung, -steuerung – Fachkraft	-4.251	-35%	12.166	7.914
Maschinenbau-, Betriebstechnik – Helfer	-4.524	-15%	30.499	25.975
Hotelservice – Helfer	-5.457	-30%	17.923	12.466
Maschinenbau-, Betriebstechnik – Fachkraft	-5.793	-11%	54.657	48.864
Objekt-, Werte-, Personenschutz – Fachkraft	-6.451	-36%	18.128	11.677
Köche – Helfer	-6.584	-14%	45.940	39.356
Verkauf Bekleidung, Sportartikel, Leder – Fachkraft	-7.111	-34%	20.828	13.718
kaufmännische/technische Betriebswirtschaft – Fachkraft	-7.406	-5%	134.807	127.402
Bankkaufleute – Fachkraft	-9.488	-15%	62.328	52.841
Gastronomieservice – Helfer & Fachkraft*	-11.453	-15%	74.242	62.789

Hinweis: *Aufgrund von Strukturbrüchen in den Rohdaten werden bei diesen Berufsgattungen zwei Anforderungsniveaus gemeinsam betrachtet.

Quelle: IW-Arbeitsmarktforschung für die bayerischen Industrie- und Handelskammern, 2025

Tabelle A.2.3: Top-20-Arbeitskräftelücke nach Berufsgattung

Berufsgattung	Arbeitskräftelücke 2029	Veränderung 2024 bis 2029	in %	Beschäftigte 2029
Verkauf ohne Produktspezialisierung – Fachkraft	10.813	4.802	79,9%	133.281
Kinderbetreuung, -erziehung – Spezialist	5.776	2.088	56,6%	48.333
Lagerwirtschaft – Fachkraft	5.145	2.661	107,1%	90.194
Bauelektrik – Fachkraft	4.922	1.001	25,5%	30.412
Post-, Zustelldienste – Helfer	4.894	2.145	78,0%	11.012
Kraftfahrzeugtechnik – Fachkraft	4.598	546	13,5%	52.094
Gesundheits-, Krankenpflege – Fachkraft	3.940	849	27,5%	104.493
Sozialarbeit, Sozialpädagogik – Experte	3.831	1.408	58,1%	40.221
Informatik – Experte	3.701	1.460	65,2%	11.456
Maschinenbau-, Betriebstechnik – Fachkraft	3.652	803	28,2%	48.864
Physiotherapie – Spezialist	3.589	939	35,5%	24.555
kaufmännische/technische Betriebswirtschaft – Experte	3.502	1.625	86,6%	8.232
Elektrotechnik – Experte	3.200	960	42,9%	9.597
Leitung - Verkauf – Experte	3.038	593	24,2%	15.995
Mechatronik – Fachkraft	3.022	899	42,3%	9.503
Buchhaltung – Spezialist	2.993	1.467	96,2%	40.102
Sanitär-, Heizungs-, Klimatechnik – Fachkraft	2.975	402	15,6%	25.611
elektrische Betriebstechnik – Fachkraft	2.880	52	1,8%	19.185
Bauplanung, -überwachung – Experte	2.848	1.067	59,9%	9.239
Medizinische Fachangestellte – Fachkraft	2.741	1.211	79,1%	74.528

Quelle: IW-Arbeitsmarktforschung für die bayerischen Industrie- und Handelskammern, 2025

Tabelle A.2.4: Top-20-Stellenüberhangsquote nach Berufsgattung 2024 bis 2029

Anteil der offenen Stellen, für die es keine passend qualifizierten Arbeitslosen gibt, in Prozent

Berufsgattung	Stellenüberhangs- quote 2029	Veränderung 2024 bis 2029 in Prozentpunkten	Stellen 2029	Beschäftigte 2029
Objekt-, Werte-, Personenschutz – Fachkraft	100,0%	100,0%P	917	11.677
Gleisbau – Fachkraft	98,0%	1,4%P	372	777
Tiefbau – Spezialist	96,8%	0,8%P	153	625
Heilerziehungspflege, Sonderpädagogik – Experte	96,7%	11,1%P	353	2.947
Sonstige öffentliche Verwaltung – Spezialist	96,2%	-1,2%P	208	652
Beton-, Stahlbetonbau – Spezialist	96,0%	2,2%P	25	142
Ver-, Entsorgung – Experte	95,9%	0,0%P	411	704
Überwachung, Steuerung Eisenbahnverkehr – Fachkraft	95,5%	-0,7%P	993	2.175
kaufmännische/technische Betriebswirtschaft – Experte	95,3%	5,6%P	3.674	8.232
Textilherstellung – Spezialist	94,9%	8,3%P	11	112
Schweiß-, Verbindungstechnik – Spezialist	94,9%	1,7%P	120	235
Strahlenschutzbeauftragte – Experte	94,9%	0,4%P	106	172
Straßen-, Schienenverkehrskaufleute – Spezialist	94,7%	-1,1%P	75	33
Leitung - Pflege, Rettung, Geburt – Spezialist	94,4%	0,3%P	262	2.236
Leitung - Tiefbau – Spezialist	94,2%	4,4%P	490	1.918
Sonstige Kunststoff-, Kautschukherstellung – Fachkraft	94,1%	-1,5%P	24	422
Brunnenbau – Fachkraft	94,0%	0,1%P	142	288
Farb-, Lacktechnik – Fachkraft	93,6%	5,0%P	531	3.662
Steuerberatung – Experte	93,5%	2,2%P	1.006	6.158
Werkstofftechnik – Spezialist	93,5%	3,2%P	11	307

Hinweis: Beschränkt auf Berufe mit mindestens 10 Beschäftigten sowie offenen Stellen.

Quelle: IW-Arbeitsmarktforschung für die bayerischen Industrie- und Handelskammern, 2025

A.3. Branchen und Wertschöpfung

Nicht alle Branchen sind vom Arbeitskräftemangel gleichermaßen betroffen. Die Beschäftigungsentwicklung nach Berufen kann auf Branchen umgerechnet werden (vgl. Kapitel D). Die Vorgehensweise bildet insbesondere den Wandel der qualifikatorischen Anforderungen innerhalb der Branchen gut ab. Beispielsweise verlagern sich Banken von Filial- auf Online-Banking und damit von klassischen Bankkaufleuten auf IT-Berufe. Hier werden bis zu 57 Branchen differenziert, die in Kapitel D.6 erläutert werden.

Von allen Branchen dürfte das in absoluten Zahlen größte Beschäftigungswachstum in folgenden Bereichen stattfinden (Tabelle A.3.1): „Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie“, „Gesundheitswesen“ und „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung“. Der größte Rückgang wird in der Branche „Gastronomie“ erwartet, gefolgt von „Kraftwagen und sonstiger Fahrzeugbau“.

Von besonderem Interesse ist, in welchen der unter Druck stehenden Branchen sich der Beschäftigungsrückgang beschleunigt oder verlangsamt. Dafür kann die fortgeschriebene prozentuale Beschäftigtenveränderung der aktuellen mit der letztjährigen Fortschreibung verglichen werden. Von den zehn Branchen mit dem größten erwarteten Beschäftigungsrückgang hat sich der Trend gegenüber der letztjährigen Fortschreibung verschlechtert in der Branche „Gummi- und Kunststoffwaren“, wo die fortgeschriebene Beschäftigtenveränderung für die kommenden fünf Jahre nun von -6,5 auf -11,9 Prozent, also -5,4 Prozentpunkte gesunken ist. Die nächstgrößeren Verschlechterungen gab es in den Branchen „Metall“ (-2,4 Prozentpunkte) sowie „Kraftwagen und sonstiger Fahrzeugbau“ (-2,1 Prozentpunkte). Positiv haben sich hingegen die Branchen „Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften“ (+10,1 Prozentpunkte), „Elektronische und optische Erzeugnisse“ (+2,7 Prozentpunkte) sowie „Finanz- und Versicherungsdienstleistungen“ (+1,5 Prozentpunkte) entwickelt. Letztere sind dadurch gegenüber dem letzten Jahr aus den Flop 10 gefallen.

Die größten Arbeitskräftelücken gibt es in folgenden Branchen (Tabelle A.3.2): „Unternehmensverwaltung, -führung; -beratung“, „Einzelhandel (ohne Kfz-Handel)“ sowie „Gesundheitswesen“. Hier gab es keine großen Änderungen im Vergleich zur letztjährigen Fortschreibung.

Tabelle A.3.3 enthält die Branchen mit den höchsten Stellenüberhangsquoten und wirft ein Schlaglicht auf kleinere Branchen mit starkem Arbeitskräftemangel. Am stärksten betroffen sind: „Reparatur/Installation von Maschinen und Ausrüstungen“, „Verlagswesen“ und „Kraftwagen und sonstiger Fahrzeugbau“. Letzteres in Kombination mit dem starken Beschäftigungsrückgang ist ein Zeichen dafür, dass in der Automobilindustrie künftig andere Kompetenzen gefragt sind und das bisherige Arbeitsangebot diese nur unzureichend mitbringt.

Für eine volkswirtschaftliche Bewertung der Entwicklungen am Arbeitsmarkt bietet sich eine Betrachtung der Bruttowertschöpfung an. Die reale Bruttowertschöpfung je Beschäftigten befindet sich in einem Abwärtstrend und könnte in Bayern von 2024 bis 2029 um 3,8 Prozent sinken. Dieser Abwärtstrend ist gegenüber der letztjährigen Fortschreibung schwächer geworden, als er noch -6,0 Prozent betrug. Der Abwärtstrend geht in hohem Maße darauf zurück, dass weniger produktive Menschen in den Arbeitsmarkt integriert wurden. Genau diese Menschen sind jedoch die ersten, die in konjunkturell schwierigen Zeiten keinen Job mehr finden. Auf die Produktivität je Beschäftigten wirkt sich das positiv aus. Grundsätzlich ist jedoch zu bevorzugen, dass möglichst viele Menschen eine Arbeit haben. Ein anderer wichtiger Grund für die sinkende Arbeitsproduktivität ist der Trend zu kürzeren Arbeitszeiten. Auf die hier verwendete Kopfproduktivität schlägt diese Entwicklung voll durch. Näheres hierzu findet sich in diesem Kapitel der letztjährigen Fortschreibung.

Auch der sich verändernde Branchenmix beeinflusst die Wertschöpfung. Der Anteil des Verarbeitenden Gewerbes nimmt schnell ab (von 23,0 Prozent in 2024 auf 21,2 Prozent in 2029) und die Wertschöpfung je Beschäftigten nähert sich dem Durchschnitt an (von 125.841 auf 122.054, Durchschnitt 2029 ist 121.400). Auch die Gastronomie hat einen dramatischen Rückgang der Wertschöpfung erlebt, den das Modell fortschreibt. Schon bei den 2024 erreichten 46.015 Euro je Beschäftigten erscheint eine größere Konsolidierung wahrscheinlich. Gleichzeitig gibt es starkes Wachstum in drei der produktivsten Branchen:

Energieversorgung, Ver- und Entsorgung sowie Bergbau, die jedoch alle recht klein sind. In der IT-Branche geht die Fortschreibung von einer stagnierenden Wertschöpfung bei starkem Beschäftigungswachstum aus. Die Gründe für diese ungewöhnliche Entwicklung lassen sich mit dem Fortschreibungsmodell jedoch nicht untersuchen.

Der Arbeitskräftemangel bedeutet in jedem Fall einen Wertschöpfungsverlust. Ohne die Arbeitskräftelücke könnte die Wertschöpfung im Jahr 2029 in Bayern 25,4 Milliarden Euro beziehungsweise 3,5 Prozent höher sein (in Preisen von 2024). Besonders deutlich hinter ihren Möglichkeiten zurück bleiben die Branchen „Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen“ (7,0 Prozent Wertschöpfungsverlust aufgrund des Arbeitskräftemangels), „Baugewerbe“ (6,3 Prozent) und „Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden“ (5,8 Prozent). Der Wertschöpfungsverlust im Gastgewerbe ist deutlich zurückgegangen (von 6,0 Prozent in der letztjährigen Fortschreibung auf jetzt 3,7 Prozent).

Tabelle A.3.1: Beschäftigungsentwicklung nach Branchen 2024 bis 2029, Top 10 und Flop 10

Branche	Veränderung 2024 bis 2029	in %	Beschäftigte 2024	Beschäftigte 2029
IT- und Informations-Dienstleistungen	64.734	31%	210.380	275.113
Gesundheitswesen	39.158	9%	436.804	475.961
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	34.221	12%	294.301	328.522
Erziehung und Unterricht	30.812	14%	216.801	247.613
Unternehmensverwaltung, -führung; -beratung	24.324	16%	152.458	176.782
Sozialwesen (ohne Heime)	23.898	13%	183.530	207.428
Architektur- und Ingenieurbüros; technische Untersuchung	23.176	18%	131.590	154.766
Bau (ohne Hoch- und Tiefbau)	20.623	9%	221.712	242.335
Post-, Kurier- und Expressdienste	15.240	28%	54.393	69.633
Großhandel (ohne Kfz-Handel)	13.507	6%	239.292	252.799
...				
Elektrische Ausrüstungen	-4.368	-5%	81.962	77.594
Druck; Vervielfältigung von Ton-, Bild- und Datenträgern	-5.496	-28%	19.875	14.379
Beherbergung	-6.450	-10%	64.228	57.778
Elektronische und optische Erzeugnisse	-7.074	-7%	105.869	98.795
Maschinenbau	-7.831	-4%	222.871	215.041
Gummi- und Kunststoffwaren	-8.147	-12%	68.271	60.124
Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften	-8.692	-9%	100.238	91.546
Metall	-10.410	-8%	131.389	120.978
Kraftwagen und sonstiger Fahrzeugbau	-12.274	-5%	268.992	256.718
Gastronomie	-12.578	-10%	125.353	112.775

Quelle: IW-Arbeitsmarktfortschreibung für die bayerischen Industrie- und Handelskammern, 2025

Tabelle A.3.2: Top-20-Arbeitskräftelücke nach Branchen 2029

Branche	Arbeitskräftelücke 2029	Veränderung 2024 bis 2029	in %	Beschäftigte 2029
Unternehmensverwaltung, -führung; -beratung	26.491	11.762	79,9%	176.782
Einzelhandel (ohne Kfz-Handel)	17.895	6.988	64,1%	397.938
Gesundheitswesen	16.764	5.420	47,8%	475.961
Bau (ohne Hoch- und Tiefbau)	16.543	4.959	42,8%	242.335
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	12.071	4.925	68,9%	328.522
Metall	9.376	2.953	46,0%	120.978
Maschinenbau	7.103	2.142	43,2%	215.041
Handel mit Kraftfahrzeugen (inkl. Werkstätten)	6.949	1.535	28,4%	102.717
Sozialwesen (ohne Heime)	6.794	1.700	33,4%	207.428
Großhandel (ohne Kfz-Handel)	6.310	2.969	88,8%	252.799
Rechts- und Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung	6.084	2.370	63,8%	99.672
Nahrung, Getränke, Tabak	5.742	1.826	46,6%	129.319
Kraftwagen und sonstiger Fahrzeugbau	5.712	2.692	89,1%	256.718
Heime (ohne Erholungs- und Ferienheime)	4.938	1.421	40,4%	156.864
Erziehung und Unterricht	4.756	2.025	74,2%	247.613
Gebäudebetreuung; Garten- und Landschaftsbau	4.412	2.449	124,7%	122.845
Lagerei, sonstige Dienstleistungen für den Verkehr	3.958	1.491	60,5%	126.607
Architektur- und Ingenieurbüros; techn. Untersuchung	3.709	810	27,9%	154.766
Gastronomie	3.421	1.707	99,6%	112.775
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	3.070	1.367	80,2%	170.443

Quelle: IW-Arbeitsmarktforschung für die bayerischen Industrie- und Handelskammern, 2025

Tabelle A.3.3: Top-20-Stellenüberhangsquote nach Branchen 2029

Branche	Stellenüberhangsquote 2029	Veränderung 2024 bis 2029 in Prozentpunkten	Offene Stellen 2029	Beschäftigte 2029
Reparatur/Installation von Maschinen und Ausrüstungen	72,4%	5,8	3.623	29.865
Verlagswesen	69,5%	45,5	2.123	28.002
Kraftwagen und sonstiger Fahrzeugbau	68,3%	5,6	8.370	256.718
Rechts- und Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung	67,7%	6,0	8.987	99.672
Tiefbau	67,1%	7,7	4.562	39.121
Gesundheitswesen	66,1%	3,4	25.351	475.961
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	64,6%	8,0	587	6.566
Handel mit Kraftfahrzeugen (inkl. Werkstätten)	64,5%	2,1	10.767	102.717
Hochbau	64,0%	12,1	3.225	61.894
Bau (ohne Hoch- und Tiefbau)	63,6%	5,9	26.001	242.335
Maschinenbau	63,5%	4,6	11.178	215.041
Metall	63,5%	8,6	14.764	120.978
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	63,2%	12,3	4.858	170.443
Unternehmensverwaltung, -führung; -beratung	63,1%	8,9	41.958	176.782
Energie- und Wasserversorgung	62,6%	3,7	1.813	56.179
Schiff- und Luftfahrt	61,6%	14,6	399	6.675
Kokerei und Mineralölverarbeitung	61,2%	6,1	115	2.443
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	61,2%	6,1	19.727	328.522
Möbel	59,0%	8,9	1.740	18.390
Nahrung, Getränke, Tabak	58,0%	7,6	9.902	129.319

Quelle: IW-Arbeitsmarktforschung für die bayerischen Industrie- und Handelskammern, 2025

A.4. Vergleich zu Deutschland und innerbayerische Unterschiede

Von 2024 bis 2029 dürfte die Beschäftigung in Bayern etwas schneller wachsen als in Deutschland insgesamt (5,4 gegenüber 4,9 Prozent). Die regionale Spanne reicht von 1,7 Prozent in den Regionen der IHK zu Coburg und der IHK für Oberfranken Bayreuth (die sich datenseitig nicht trennen lassen) bis 7,4 Prozent im Bezirk der IHK für München und Oberbayern. In letzterer hat die Wachstumsdynamik gegenüber der letztjährigen Fortschreibung zugenommen, in allen anderen IHK-Bezirken hat die Wachstumsdynamik nachgelassen.

Die letzte Volkszählung hat zu großen Revisionen bei der Entwicklung der Bevölkerung und der Partizipationsquoten geführt (vgl. Kapitel A.1). Die einmalige „Rausbuchung“ fortgezogener Menschen, die sich nicht abgemeldet haben, führt für das Jahr 2022 in Deutschland zu einem deutlich kleineren Wachstumsbeitrag des Wanderungssaldo (+0,4 Prozentpunkte), in Bayern wird dieser sogar negativ (-0,4 Prozentpunkte). In der Folge wird für Deutschland künftig eine etwas höhere Zuwanderung erwartet als für Bayern (Wachstumsbeitrag +0,6 gegenüber +0,5 in 2029). Bei den Partizipationsquoten sind die Erwartungen ähnlich, nur für Ausländer wird ein höherer Wachstumsbeitrag für Deutschland erwartet (+0,6 zu +0,5 Prozent). Deutschland verliert allerdings aufgrund des demografischen Wandels mehr Arbeitskräfte als Bayern (-0,9 zu -0,8 Prozent). In Summe ist von einem ähnlichen Beschäftigungswachstum von 0,8 Prozent in 2029 auszugehen.

Auf Ebene der Berufsgattungen ist das Bild grundsätzlich ähnlich. Sowohl in Bayern als auch in Deutschland sind die IT-Berufe der größte Wachstumstreiber. Laut Fortschreibung wachsen sie von 2024 bis 2029 um 26,6 Prozent im Bund und um 25,8 Prozent in Bayern. Die schwächste Entwicklung wird es in den Textil- und Leder-Berufen geben – eine kleine Berufsgruppe – mit 17,1 beziehungsweise 20,5 Prozent. Im Bund besser als in Bayern entwickeln sich die Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe (+2,8 gegenüber -12,1 Prozent), Reinigungsberufe (-0,2 gegenüber -6,3 Prozent) sowie Geistes- und Wirtschaftswissenschafts-Berufe (+23,6 gegenüber +19,1 Prozent). In Bayern wachsen hingegen die Darsteller- und Unterhaltungsberufe schneller (6,9 gegenüber 10,8 Prozent). Die Entwicklung in der Gastronomie verläuft in Bayern vergleichsweise schlecht.

Der Arbeitskräftemangel ist in Bayern schon lange intensiver als in Deutschland (Abbildung A.4.1). Im Jahr 2029 dürften die Stellenüberhangsquoten 56,0 beziehungsweise 40,4 Prozent betragen (inklusive Helfer). Die Stellenüberhangsquote ist der Anteil der Arbeitskräftelücke an den offenen Stellen – oder anders gesagt, welcher Anteil der offenen Stellen rein rechnerisch nicht zu besetzen ist. Die höheren Werte ergeben sich teilweise daraus, dass für die bundesweiten Zahlen auch von einer bundesweiten Mobilität ausgegangen wird, während für die bayerischen Zahlen nur von innerbayerischer Mobilität ausgegangen wird. Wenn man allerdings aktuelle Zahlen für 2025 auf vergleichbarer Basis nimmt, liegen in Bayern acht der zehn Arbeitsagenturbezirke, die deutschlandweit die höchste Stellenüberhangsquote aufweisen (ohne Helfer; Quelle: IW-Fachkräftedatenbank). Diese Regionen liegen tendenziell im Norden Bayerns außerhalb der Großstädte. Bayern ist also definitiv in besonderem Maße vom Fachkräftemangel betroffen.

Die Berufe mit der größten Arbeitskräftelücke sind in Bayern überwiegend dieselben wie in Deutschland. Damit bestehen für bayerische Unternehmen wenig Rekrutierungspotenziale in anderen Bundesländern. Verhältnismäßig große Engpässe gibt es in Bayern bei Lagerwirtschafts-Fachkräften, Helfern für Post- und Zustelldienste sowie Führungskräfte im Verkauf (Experten). Diese Berufe stehen im Bayern-Ranking mindestens 10 Plätze höher als im Bundes-Ranking. Etwas entspannter ist es bei Experten für Sozialarbeit und -pädagogik. Diese stehen in Bayern auf Platz 8, im Bund auf Platz 3 der Berufe mit der größten Arbeitskräftelücke.

Die IHK für München und Oberbayern ist für den größten IHK-Bezirk in Bayern zuständig. Dieser reicht von Ingolstadt bis Garmisch-Partenkirchen und Berchtesgaden und umfasst die Landeshauptstadt München. Er dürfte im Jahr 2029 für 45,8 Prozent der Wertschöpfung in Bayern stehen. Der Bezirk der IHK Nürnberg für Mittelfranken dürfte die zweitgrößte Wertschöpfung aufweisen (12,4 Prozent), knapp vor dem Bezirk der IHK Schwaben (11,4 Prozent). Oberbayern ist von der Strahlkraft Münchens geprägt und hat durch Zuwanderung aus dem In- und Ausland eine verhältnismäßig junge und hochqualifizierte Bevölkerung. Die Partizipationsquoten sind bereits sehr hoch und bieten nur noch wenig Verbesserungspotenzial. Trotzdem

ist hier das größte Beschäftigungswachstum zu erwarten, einfach weil der Renteneintritt der Babyboomer aufgrund der jungen Bevölkerung deutlich weniger ins Gewicht fällt. In Oberbayern und München würde die Beschäftigung im Basisszenario bis 2039 um 6,9 Prozent wachsen, gegenüber 3,2 Prozent in Bayern insgesamt (vgl. Kapitel A.1).

Im Rest von Bayern stellt sich die Situation in der Regel deutlich anders dar. Eine überdurchschnittliche Beschäftigungsentwicklung ist mit 4,3 Prozent noch im Bezirk der IHK Schwaben zu erwarten. In allen anderen ist sie unterdurchschnittlich. Negativ ausfallen dürfte sie in den Bezirken der IHK zu Coburg und der IHK für Oberfranken Bayreuth (-6,1 Prozent), der IHK Aschaffenburg (-4,3 Prozent) und der IHK Würzburg-Schweinfurt (-1,4 Prozent). Dabei sind die Regionen in unterschiedlichem Maße von den zentralen Stellschrauben abhängig. Im Bezirk der IHK Aschaffenburg würde die Entwicklung der Partizipationsquoten den größten Unterschied machen (8,7 Prozentpunkte Unterschied) und in der IHK Schwaben die Zuwanderung (10,3 Prozentpunkte).

Arbeitsnachfrage und -angebot sind relativ ausgeglichen in Mittelfranken, Niederbayern, Oberbayern und Schwaben. Im Bezirk der IHK Aschaffenburg gibt es ein anhaltendes Überangebot beziehungsweise einen Mangel an Jobs. In den anderen drei IHK-Bezirken besteht ein anhaltender Nachfrageüberhang. Unter Berücksichtigung der beruflichen Passung ist der Arbeitskräftemangel in allen bayerischen IHK-Bezirken groß.

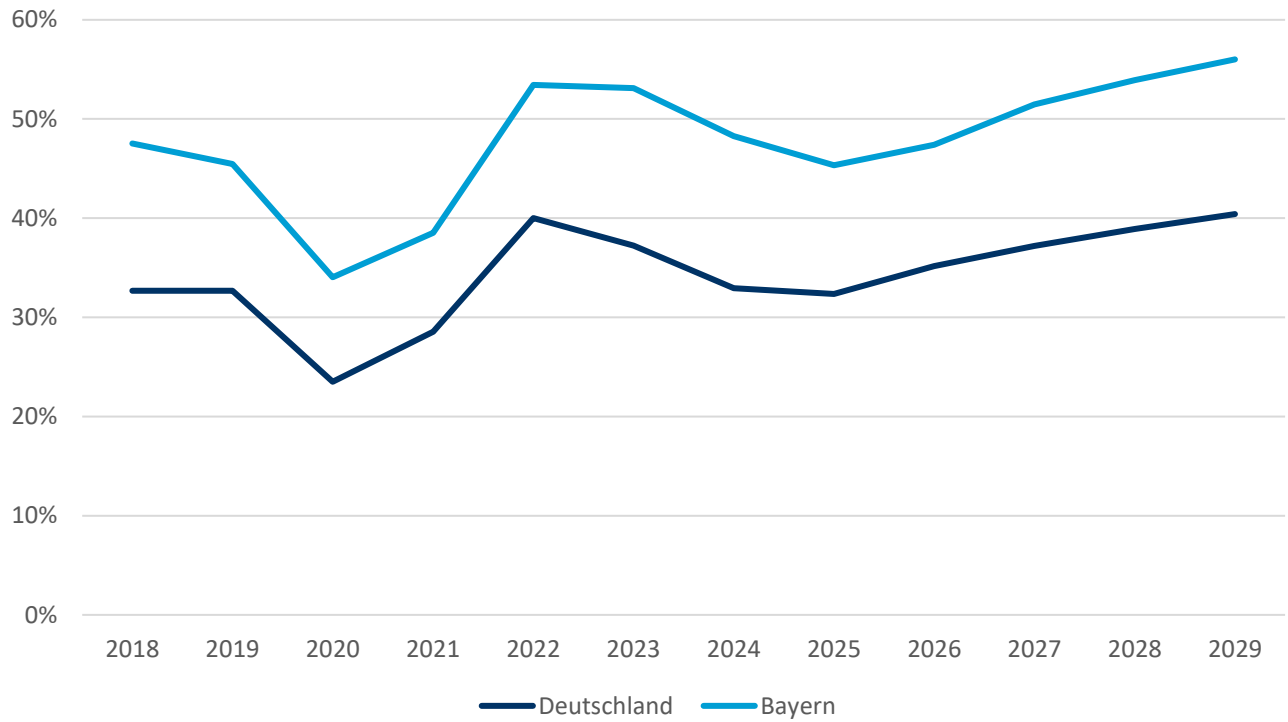
In allen acht IHK-Bezirken wird erwartet, dass die Arbeitskräftelücke bis 2029 weiter ansteigt. Den größten relativen Zuwachs verzeichnet voraussichtlich der Bezirk der IHK Nürnberg für Mittelfranken, mit einer voraussichtlichen Zunahme von 71,4 Prozent zwischen 2024 und 2029. Den geringsten relativen Anstieg in diesem Zeitraum dürfte die Region der IHK Schwaben erleben, mit einem Plus von 46,7 Prozent. Im bayerischen Durchschnitt wird ein Anstieg der Arbeitskräftelücke um 58,5 Prozent erwartet. Die Lücke, die dadurch entsteht, dass die geburtenstarken Jahrgänge den Arbeitsmarkt verlassen, kann durch die nachrückenden Kohorten nicht vollständig geschlossen werden. Der daraus resultierende Arbeitskräftemangel bremst den Beschäftigungsaufbau. Um dem entgegenzuwirken, muss die Anhebung der Partizipationsquoten relevanter Zielgruppen angestrebt werden (vgl. Kapitel A.5).

In der Branchenstruktur gibt es regional unterschiedliche Entwicklungen. Während beispielsweise die Beschäftigung in der Gummi- und Kunststoff-Branche in Bayern insgesamt um 11,9 Prozent zurückgehen dürfte, reicht hier die Spanne von -33,0 Prozent in den Bezirken der IHK zu Coburg und IHK für Oberfranken Bayreuth bis hin zu +3,4 Prozent im Bezirk der IHK Würzburg-Schweinfurt. Dort hingegen verliert der Maschinenbau potenziell 8,4 Prozent seiner Beschäftigten, während er in Niederbayern um 9,3 Prozent zulegen könnte. Dort wächst auch die Gastronomie (+1,5 Prozent), während diese in Oberbayern am meisten unter Druck steht (-14,9 Prozent). Dafür wächst im Bezirk der IHK München und Oberbayern die IT-Branche stark (+36,1 Prozent), während diese in Mittelfranken deutlich weniger wächst (+14,5 Prozent). Die Region rund um Nürnberg ist hingegen die einzige bayerische Region, in der die Autoindustrie und der sonstige Fahrzeugbau Beschäftigung aufbauen (+4,3 Prozent). Diese Beispiele zeigen, dass wirtschaftlicher Strukturwandel regional sehr unterschiedlich verläuft und sich Branchen regional verlagern können, je nachdem wie wettbewerbsfähig die örtlichen Betriebe und Unternehmensnetzwerke sind. Über die Ursachen dieser Verlagerung kann die verwendete Methodik keine Auskunft geben.

Die Entwicklung der Bruttowertschöpfung ist ein Indikator dafür, ob sich eine Region wirtschaftlich gut entwickelt und ob der immerwährende Strukturwandel zu mehr oder weniger Wohlstand führt. Am besten wird sich die Wertschöpfung laut Fortschreibung in Oberbayern entwickeln (+4,1 Prozent von 2024 bis 2029), am schlechtesten im Bezirk der IHK Schwaben (-3,3 Prozent). Auch je Beschäftigten ist das Wachstum dort am schwächsten (-7,8 Prozent). Am besten ist es in Niederbayern (-2,3 Prozent). Negative Werte müssen nicht problematisch sein, siehe Kapitel A.3.

Abbildung A.4.1: Stellenüberhangsquote – Entwicklung Bayern vs. Deutschland 2024 bis 2029

Anteil der offenen Stellen, für die es keine passend qualifizierten Arbeitslosen gibt, in Prozent



Hinweis: Die Fortschreibungsdaten für Deutschland enthalten keine Kurzfristprognose mittels der IHK-Konjunkturumfrage.
Quelle: IW-Arbeitsmarktforschung für die bayerischen Industrie- und Handelskammern, 2025

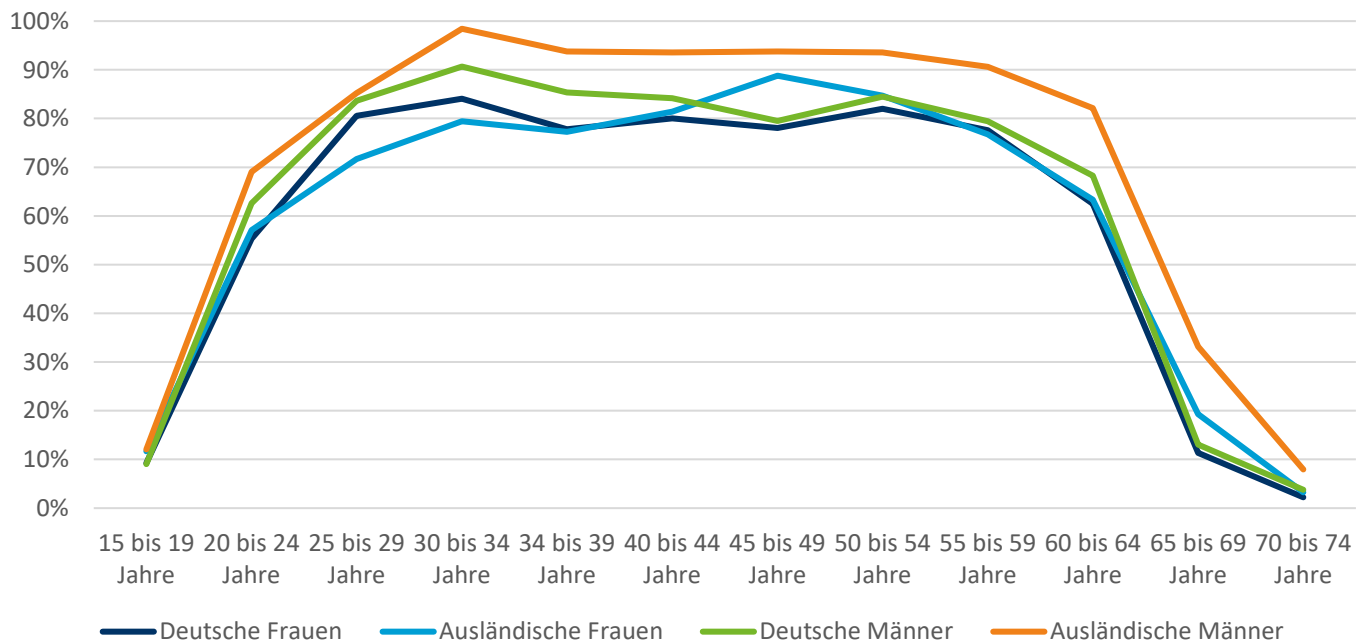
A.5. Zentrale Zielgruppen: Frauen, Ältere und Ausländer

Die zukünftige Beschäftigungsentwicklung wird zu einem großen Teil von drei Zielgruppen bestimmt, deren Potenzial bisher noch nicht vollständig ausgeschöpft wurde: Frauen (unter 55 Jahren), Ältere ab 55 Jahren und Ausländer. Abbildung A.5.1 zeigt die voraussichtlichen Partizipationsquoten nach Geschlecht, Staatsangehörigkeit und Alter im Jahr 2029. Die Ergebnisse spiegeln die sehr positiven Trends bei den Ausländern wider, die sich durch die Volkszählung noch verstärkt haben (vgl. Kapitel A.1). Bei der Interpretation der Partizipationsquoten ist zu bedenken, dass nur sozialversicherungspflichtige Beschäftigung und Arbeitslosigkeit berücksichtigt werden und andere Erwerbsformen außen vor gelassen werden.

Die Unterschiede nach Geschlecht sollten für Deutsche und Ausländer separat betrachtet werden. Bei den Deutschen ist die Partizipationsquote der Frauen niedriger als die der Männer, insbesondere im Alter 30 bis 39. Dies dürfte darauf zurückgehen, dass Frauen weiterhin deutlich öfter und länger Elternzeit nehmen als Männer. Zusätzlich gibt es Unterschiede in der Arbeitszeit, die jedoch hier nicht erfasst werden können. Bei den Ausländern ist der Abstand zwischen Frauen und Männern noch deutlich größer. Dies dürfte zum Teil darauf zurückgehen, dass die Rollenverteilung bei den Ausländern noch klassischer ist als bei den Deutschen.

Die ausländischen Männer in Bayern haben eine durchgehend höhere Partizipationsquote als deutsche Männer. Das ist aktuell schon ab einem Alter von 30 Jahren der Fall. Ausländische Frauen hingegen arbeiten aktuell (2024) in jungen Jahren deutlich seltener als deutsche Frauen. Bis 2029 dürften sie stark aufholen und ab dem Alter von 45 Jahren dürften sie dann mindestens genauso häufig arbeiten. Die Spitze in der Altersgruppe 45 bis 49 dürfte allerdings auf einen Ausreißer in den Daten zurückgehen und daher leicht überzeichnet sein. In den Daten von 2024 sind ausländische Frauen in dieser Altersgruppe gleichauf mit deutschen Frauen und sonst darunter.

Abbildung A.5.1: Partizipationsquoten 2029 nach Geschlecht, Staatsangehörigkeit und Alter



Hinweis: Die Partizipationsquote ausländischer Männer liegt über der Partizipationsquote von deutschen Männern. Dies kann auf verschiedene Gründe zurückgehen. Zum einen werden nur sozialversicherungspflichtig Beschäftigte berücksichtigt. Wenn deutsche Männer häufiger verbeamtet oder selbstständig sind als ausländische Männer, kann dies die Differenz teilweise erklären. Andere Erklärungen sind, dass Ausländer stärker auf Erwerbseinkommen angewiesen sein könnten, oder seltener Pflege- und Betreuungsauszeiten nehmen, etwa weil sie ohne ihre Familie einreisen. Auch können Ausländer in einzelnen Regionen im Durchschnitt höher qualifiziert sein als Deutsche.

Quelle: IW-Arbeitsmarktforschung für die bayerischen Industrie- und Handelskammern, 2025

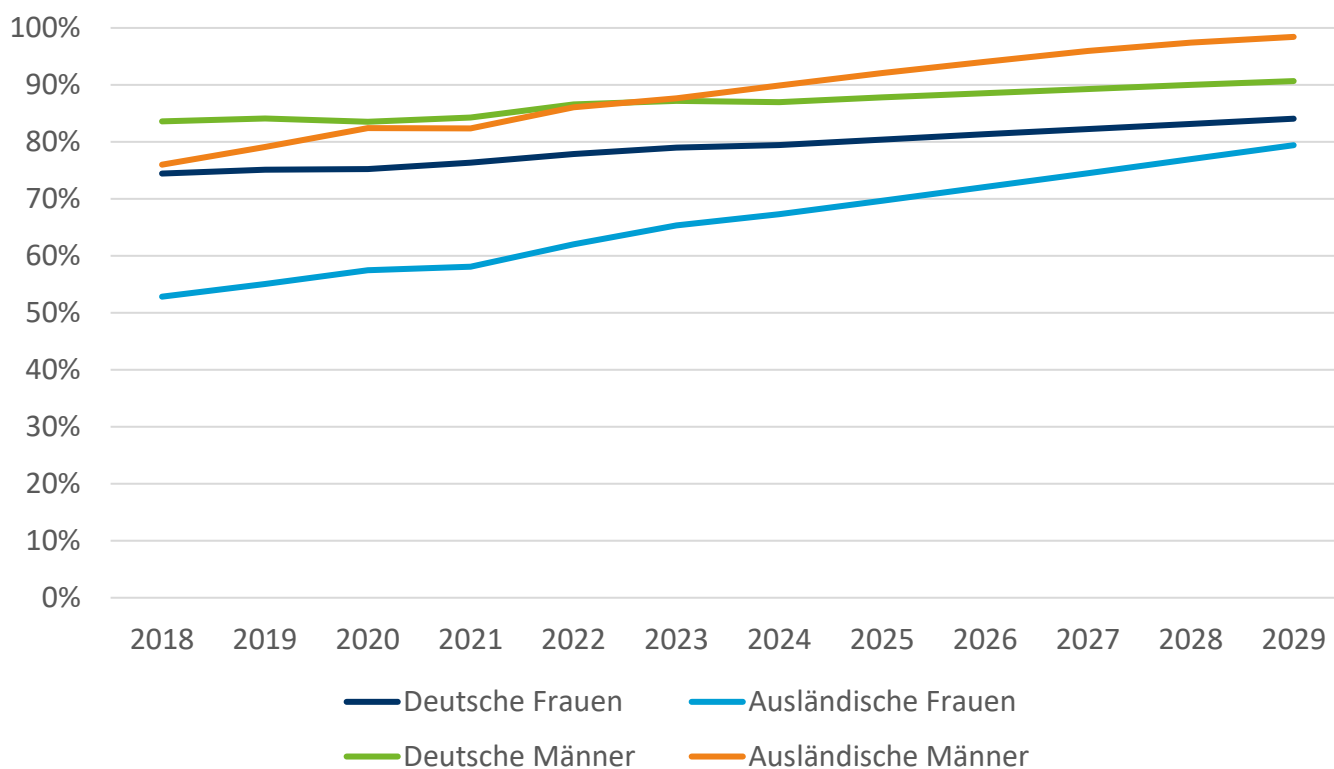
Die Unterschiede nach Alter offenbaren bei den Deutschen eine Abnahme der Partizipationsquote bereits ab dem Alter von 35 Jahren. Das heißt, schon in jungen Jahren gehen dem Arbeitsmarkt viele Beschäftigte verloren. Das gilt ausdrücklich auch für die Männer. Das kann beispielsweise durch Krankheiten bedingt sein, oder auch durch den Wechsel in andere Erwerbsformen, wie Selbstständigkeit oder Verbeamtung, die hier nicht erfasst werden können. Die zwischenzeitliche Erhöhung der Partizipationsquote in der Altersgruppe 50 bis 54 dürfte eher auf die Trendeffekte der Fortschreibung des starken Anstiegs der Vorjahre zurückgehen. In den aktuellen Daten von 2024 findet sich diese so nicht.

Bei Ausländern zeigt sich ein Abfallen der Partizipationsquote erst deutlich später. Bei Frauen steigt sie tatsächlich noch sehr lange an, bis in die Altersgruppe 45 bis 49. Dies könnte einen späten Arbeitsmarkteintritt nach Ende der letzten Elternzeit widerspiegeln. Ab dem Alter von 55 Jahren fallen die Partizipationsquoten in allen vier Gruppen deutlich ab. Dies dürfte auf viele frühe Renteneintritte zurückgehen.

In der letztjährigen Fortschreibung hatten ausländische Männer im Alter 25 bis 29 noch eine auffällig niedrige Partizipationsquote. Das ist nicht mehr der Fall; in den Daten für 2024 liegen sie etwa auf dem Niveau deutscher Männer. Die Volkszählung hat viele unentdeckte Fortzüge aufgedeckt, die vermutlich gehäuft in diese Altersgruppe fielen.

Um die Partizipationsquoten zu erhöhen, könnten unter anderem die Kinderbetreuung ausgebaut, junge Ausländer gefördert und die Gesundheit der Beschäftigten gestärkt werden.

Abbildung A.5.2: Partizipationsquoten nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit für die Altersgruppe 30 bis 34 in 2018 bis 2029



Hinweis: Die Partizipationsquote ausländischer Männer liegt über der Partizipationsquote von deutschen Männern. Dies kann auf verschiedene Gründe zurückgehen. Zum einen werden nur sozialversicherungspflichtig Beschäftigte berücksichtigt. Wenn deutsche Männer häufiger verbeamtet oder selbstständig sind als ausländische Männer, kann dies die Differenz teilweise erklären. Andere Erklärungen sind, dass Ausländer stärker auf Erwerbseinkommen angewiesen sein könnten, oder seltener Pflege- und Betreuungsauszeiten nehmen, etwa weil sie ohne ihre Familie einreisen. Auch können Ausländer in einzelnen Regionen im Durchschnitt höher qualifiziert sein als Deutsche.

Quelle: IW-Arbeitsmarktforschung für die bayerischen Industrie- und Handelskammern, 2025

A.5.1 Frauen

Gemäß der Fortschreibung wird es im Jahr 2029 in Bayern voraussichtlich mehr als 6.024.724 Beschäftigte geben. Davon dürften 2.805.020 weiblich sein. Der Frauenanteil wird dann 46,6 Prozent betragen. Das wäre kaum eine Veränderung im Vergleich zu 2024 (+0,3 Prozentpunkte).

Die höchste Partizipationsquote hat in der Regel die Altersgruppe 30 bis 34. In dieser Altersgruppe könnte in Bayern die Partizipationsquote deutscher Frauen bis 2029 auf 84,1 Prozent steigen (Abbildung A.5.2). Damit würde sich der Abstand zu deutschen Männern auf 6,6 Prozentpunkte verringern. 2019 betrug dieser noch 8,9 Prozentpunkte. Die Partizipationsquote ausländischer Frauen würde 2029 immer noch um 4,6 Prozentpunkte unter derjenigen deutscher Frauen liegen, ist aber rasant gestiegen. 2019 betrug der Abstand noch 20,1 Prozentpunkte (ausländische Männer stehen übrigens schon heute häufiger für eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zur Verfügung als deutsche Männer, vgl. Kapitel A.5.3 Ausländer). Im Vergleich zur letztjährigen Fortschreibung verringert sich der Abstand der Partizipationsquoten zwischen deutschen und ausländischen Frauen stark, was vor allem auf die Volkszählung zurückgeht (vgl. Kapitel A.1).

Die Partizipationsquoten spiegeln lediglich die Tatsache wider, ob Frauen arbeiten, und nicht wie viel. Die Jahresarbeitszeit von Frauen wird in dieser Studie mangels Daten nicht explizit modelliert, die Trends sind jedoch implizit enthalten. Von 2019 bis 2024 sank die durchschnittliche Jahresarbeitszeit der Beschäftigten bundesweit um 1,7 Prozent, bei Männern deutlich stärker als bei Frauen (-2,3 zu -1,0 Prozent; IAB, 2025). Dabei ist die Jahresarbeitszeit von Frauen seit 2000 mit -1,5 Prozent kaum gesunken. Frauen arbeiten zwar noch öfter in Teilzeit, dann aber auch deutlich mehr Stunden. Männer hingegen arbeiten seit dem Jahr 2000 insgesamt 8,0 Prozent weniger. Auch hier wird öfter Teilzeit gearbeitet und das dann mit mehr Stunden. Aufgrund des deutlich niedrigeren Ausgangsniveaus der Teilzeitquote wirkt sich dies jedoch in Summe negativ aus. Im selben Maße, wie die Jahresarbeitszeit sinkt, muss zusätzliches Personal eingestellt werden, um das Arbeitsvolumen konstant zu halten. Ein großer Teil des Beschäftigungswachstums geht auf sinkende Arbeitszeiten zurück. Bei der Debatte um längere Arbeitszeiten müssen auch Männer in den Blick genommen werden.

Während der Trend bei der Arbeitszeitentwicklung bei den Frauen zwar besser ist als bei den Männern, arbeiten Frauen im Durchschnitt immer noch deutlich weniger als Männer (1.124 zu 1.464 Stunden pro Jahr). In Deutschland arbeiten schon sehr viele Frauen und bei der Partizipationsquote besteht kein großes Aufholpotenzial mehr. Die Teilzeitquote ist unter Frauen jedoch deutlich höher als bei Männern (58,6 gegenüber 21,3 Prozent). Dabei sind familiäre Verpflichtungen das wesentliche Hemmnis für eine Ausweitung der Arbeitszeit. Um zusätzliche Erwerbstätigkeit sowie Stundenausweitungen zu ermöglichen, muss vor allem die Kinderbetreuung weiter ausgebaut werden.

Tabelle A.5.1 zeigt die Frauanteile in den 36 Berufshauptgruppen. „Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie“ wird 2029 mit 86,7 Prozent voraussichtlich weiterhin den höchsten Frauenanteil aufweisen, etwa genauso viel wie heute (-0,1 Prozentpunkte seit 2024). Im Gegensatz dazu wird die Berufshauptgruppe „Hoch- und Tiefbauberufe“ mit einem Anteil von nur 2,9 Prozent weiblicher Beschäftigter voraussichtlich weiterhin das Schlusslicht sein, trotz eines Zuwachses um 0,7 Prozentpunkte ab 2024. Immerhin ist der Trend gegenüber der letztjährigen Fortschreibung stärker geworden (damals 0,3 Prozentpunkte).

A.5.2 Ältere

Die Beschäftigung Älterer ist als große Chance für das Beschäftigungswachstum anzusehen. Hier gilt es in erster Linie, die bereits vorhandenen Beschäftigten zu einem späteren Renteneintritt zu motivieren. Von den 6.025.144 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten wird gemäß der Fortschreibung für das Jahr 2029 erwartet, dass 1.403.886 Personen mindestens 55 Jahre alt sein werden. Dies entspricht einem Anteil von 23,3 Prozent. Das wäre ein leichter Rückgang von 0,3 Prozentpunkten von 2024 bis 2029, da dann bereits ein großer Teil der Babyboomer in Rente gegangen sein wird. Ein hoher Anteil älterer Beschäftigter bedeutet viele zu erwartende Renteneintritte und somit hohe Ersatzbedarfe (Koneberg/Jansen, 2022). Ab dem Alter von 55 Jahren beginnt die Partizipationsquote zu sinken, auch weil es erste Renteneintritte gibt.

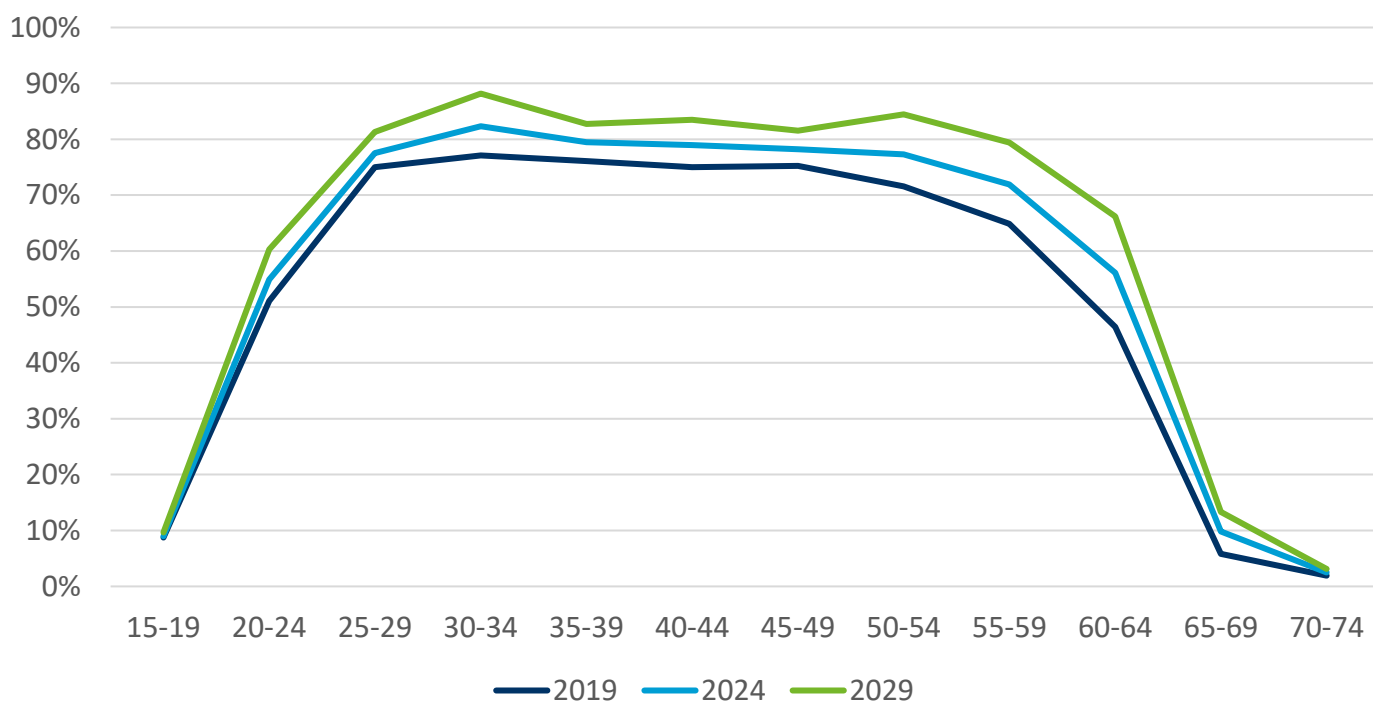
Sehr frühe Rentenbeginne gehen häufig auf Krankheiten zurück. Das altersbedingte Renteneintrittsalter betrug in Deutschland 2024 durchschnittlich 64,4 Jahre (DRV, 2024, 65).

Die Partizipationsquoten haben sich in allen Altersgruppen erhöht, am stärksten jedoch in der Altersgruppe 60 bis 64 (Abbildung A.5.3). Die Fortschreibung geht von einer Fortsetzung dieser Trends aus, was eine zentrale Voraussetzung für künftiges Beschäftigungswachstum ist. Die letztjährige Fortschreibung zeigte in einem Szenario, welche großen Effekte eine Verschiebung des Renteneintrittsalters um ein zusätzliches Jahr ausmacht. Die Beschäftigung könnte um 2,0 Prozent steigen und die Arbeitskräftelücke um 36,3 Prozent sinken.

Ein hoher Anteil Älterer an den Beschäftigten kann verschiedene Gründe haben, die unterschiedlich zu bewerten sind. Ältere Menschen haben beispielsweise häufig andere Berufe gewählt als Jüngere. Dadurch gehen in den nächsten Jahren vor allem Fachkräfte mit Berufsausbildung in Rente, während die Jüngeren deutlich häufiger Hochschulabschlüsse haben. Deshalb dürfte es insbesondere in Berufen auf dem Anforderungsniveau Fachkraft schwierig werden, die Beschäftigtenzahlen auszuweiten. Ein hoher Anteil älterer Beschäftigter kann jedoch auch unproblematisch sein, wenn Unternehmen gezielt Beschäftigung abbauen und dies über sozialverträgliche Maßnahmen umsetzen, die in der Regel die älteren Beschäftigten im Betrieb halten. Ein Beispiel hierfür ist die Berufshauptgruppe „Textil- und Lederberufe“: Die Herstellung von Textil- und Lederwaren findet immer weniger in Deutschland statt. Es wurde weniger eingestellt und infolgedessen gab es einen kontinuierlichen Rückgang der Beschäftigtenzahlen. Dies ging einher mit einem starken Anstieg des Anteils Älterer an den verbliebenen Beschäftigten. Bis 2029 wird erwartet, dass diese Berufshauptgruppe mit 39,8 Prozent die älteste in Bayern sein wird (Tabelle A.5.2). Die Textil- und Lederberufe sind jedoch eine sehr kleine Berufshauptgruppe.

Zahlenmäßig relevanter sind die deutlich größeren Berufshauptgruppen „Reinigung“ (35,5 Prozent) und „Fahrzeugführung“ (35,0 Prozent), die deutlich höhere Älterenanteile als die nachfolgenden Berufshauptgruppen aufweisen. Da der Reinigungs- und Transportbedarf nicht sinken dürfte, dürfte in diesen Berufen in Zukunft ein noch sehr viel größerer Arbeitskräftemangel auftreten als bisher, wenn keine geeigneten Gegenmaßnahmen getroffen werden.

Abbildung A.5.3: Partizipationsquoten nach Alter in 2018, 2024 und 2029



Quelle: IW-Arbeitsmarktforschung für die bayerischen Industrie- und Handelskammern, 2025

A.5.3 Ausländer

Im Hinblick auf die Fachkräftesicherung wird der Beschäftigung ausländischer Fachkräfte eine entscheidende Bedeutung zugemessen (Pierenkemper et al., 2024). Die Fortschreibung zeigt ebenfalls, dass das Beschäftigungswachstum maßgeblich von der Zuwanderung und der Arbeitsmarktpartizipation ausländischer Personen abhängt (vgl. Kapitel A.1). Für das Jahr 2029 wird erwartet, dass es 1.357.410 ausländische Beschäftigte in Bayern geben wird. Das wäre ein Ausländeranteil von 22,5 Prozent. Im Vergleich zum Jahr 2024 würde dies einem Anstieg von 3,5 Prozentpunkten entsprechen. Ausländer haben somit wesentlich zum Beschäftigungsaufbau in Bayern beigetragen.

Die Ausländeranteile und ihre Entwicklung variieren deutlich zwischen den Berufshauptgruppen (Tabelle A.5.3). Bis 2029 wird die Berufshauptgruppe „Reinigung“ den mit Abstand größten Ausländeranteil haben (62,8 Prozent), gefolgt von „Lebensmittel“ (50,4 Prozent) und „Fahrzeugführung“ (46,5 Prozent). Letztere verzeichnen mit +12,7 Prozent auch den stärksten Anstieg ab 2024.

Es gibt einen starken statistischen Zusammenhang zwischen dem Älteren- und dem Ausländeranteil (Korrelation 0,52 in 2029). Dies lässt sich so interpretieren, dass junge deutsche Menschen heute viele Berufe meiden, weshalb deren Belegschaften überaltern und Stellen häufig nur noch mit Ausländern besetzt werden können.

Es wird jedoch auch weiterhin Berufshauptgruppen geben, in denen es schwieriger ist, ausländische Fachkräfte einzubinden. Bei „Berufen in Recht und Verwaltung“ dürfte der Ausländeranteil bis 2029 nur geringfügig um 1,2 Prozentpunkte auf 5,7 Prozent steigen. Dies liegt daran, dass die erforderlichen Qualifikationen und Ausbildungszertifikate, um diese Berufe auszuüben, oft sehr spezifisch für das Herkunftsland sind. Ausländische Fachkräfte haben daher seltener Zugang zu solchen Berufen.

Doch auch ohne formelle Hindernisse gibt es Berufshauptgruppen mit geringen Ausländeranteilen. Beispielsweise in der Berufshauptgruppe „Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe“ dürfte der Ausländeranteil 2027 bei deutlich unterdurchschnittlichen 9,9 Prozent liegen und mit einem Anstieg von 1,4 Prozentpunkten seit 2024 auch nur unterdurchschnittlich zunehmen. Dies könnte zumindest teilweise darauf zurückgehen, dass in diesen Berufen sehr gute Deutschkenntnisse nötig sind, um Kunden beraten und Konditionen verhandeln zu können.

Tabelle A.5.1: Beschäftigte nach Frauenanteil 2029

Berufsgruppe	Beschäftigte 2029	Beschäftigte Frauen 2029	Anteil 2029 in %	Veränderung 2024 bis 2029 in Prozentpunkten
Erziehung, Soziales, Hauswirtschaft, Theologie	353175	306367	86,7%	-0,1
Medizinische Gesundheitsberufe	471694	381792	80,9%	-0,8
Recht, Verwaltung	207795	159712	76,9%	0,2
Reinigung	134366	103129	76,8%	0,5
Nichtmedizinische Gesundheitsberufe, Medizintechnik	132576	101573	76,6%	-2,3
Verkauf	313415	218754	69,8%	-2,5
Geistes-, Wirtschaftswissenschaft	18748	12681	67,6%	1,2
Tourismus, Hotel, Gaststätten	125155	78961	63,1%	-1,1
Finanzdienstleistung, Rechnungswesen, Steuerberatung	267375	165272	61,8%	0,0
Unternehmensführung, -organisation	818498	502030	61,3%	-1,2
Werbung, Marketing, Medien	129934	74509	57,3%	1,0
Lehre, ausbildend	121086	69272	57,2%	1,2
Textil, Leder	17374	9859	56,7%	-0,9
Design, Kunst, Musikinstrumentenbau	14206	7309	51,5%	1,6
Papier, Druck, technische Mediengestaltung	40443	17309	42,8%	3,8
Mathematik, Biologie, Chemie, Physik	65558	27339	41,7%	1,5
Lebensmittel	140356	55583	39,6%	-0,7
Einkauf, Vertrieb, Handel	221684	87013	39,3%	0,7
Darsteller, Unterhaltung	21359	7931	37,1%	1,3
Geologie, Geografie, Umweltschutz	10183	3526	34,6%	1,9
Land-, Tier-, Forstwirtschaft	32936	10997	33,4%	3,4
Gartenbau, Floristik	35878	11124	31,0%	-0,4
Bauplanung, Architektur, Vermessung	53541	15950	29,8%	1,2
Verkehr, Logistik (außer Fahrzeugführung)	381369	111102	29,1%	-0,4
Schutz, Sicherheit, Überwachung	54812	13982	25,5%	-1,8
Forschung und Entwicklung, Produktionssteuerung	269806	57832	21,4%	1,5
Informatik, Kommunikationstechnik	276921	57410	20,7%	1,4
Kunststoff, Holz	86782	15919	18,3%	-0,9
Rohstoffe, Glas, Keramik	21368	3440	16,1%	0,9
Mechatronik, Energie, Elektronik	181965	24982	13,7%	0,1
Metall	163460	19393	11,9%	1,4
Maschinen-, Fahrzeugtechnik	329870	38231	11,6%	-0,2
Fahrzeugführung	195937	14569	7,4%	1,1
Gebäude-, Versorgungstechnik	133012	6822	5,1%	0,1
(Innen-)Ausbau	68691	2527	3,7%	0,4
Hoch-, Tiefbau	93574	2681	2,9%	0,7

Quelle: IW-Arbeitsmarktforschung für die bayerischen Industrie- und Handelskammern, 2025

Tabelle A.5.2: Beschäftigte nach Älterenanteil (55+) 2029

Berufsgruppe	Beschäftigte 2029	Beschäftigte Alter 55+ 2029	Anteil 2029 in %	Veränderung 2024 bis 2029 in Prozentpunkten
Textil, Leder	17.374	6.908	39,8%	5,4
Reinigung	134.366	47.757	35,5%	1,4
Fahrzeugführung	195.937	68.654	35,0%	0,6
Gebäude-, Versorgungstechnik	133.012	39.119	29,4%	-1,2
Schutz, Sicherheit, Überwachung	54.812	15.526	28,3%	-2,0
Rohstoffe, Glas, Keramik	21.368	5.996	28,1%	-0,9
Kunststoff, Holz	86.782	24.280	28,0%	2,7
Verkauf	313.415	85.700	27,3%	1,7
Lebensmittel	140.356	36.854	26,3%	2,5
Gartenbau, Floristik	35.878	8.976	25,0%	1,7
Nichtmedizinische Gesundheitsberufe, Medizintechnik	132.576	33.058	24,9%	0,1
Unternehmensführung, -organisation	818.498	202.926	24,8%	-0,4
Metall	163.460	40.368	24,7%	0,1
Hoch-, Tiefbau	93.574	22.910	24,5%	1,1
Design, Kunst, Musikinstrumentenbau	14.206	3.455	24,3%	2,3
Finanzdienstleistungen, Rechnungswesen, Steuerberatung	267.375	64.509	24,1%	0,5
Einkauf, Vertrieb, Handel	221.684	52.851	23,8%	0,8
Tourismus, Hotel, Gaststätten	125.155	29.409	23,5%	4,6
Bauplanung, Architektur, Vermessung	53.541	12.553	23,4%	-0,2
Recht, Verwaltung	207.795	48.421	23,3%	-1,7
Darsteller, Unterhaltung	21.359	4.708	22,0%	1,7
(Innen-)Ausbau	68.691	14.949	21,8%	1,7
Verkehr, Logistik (außer Fahrzeugführung)	381.369	82.650	21,7%	-1,3
Erziehung, Soziales, Hauswirtschaft, Theologie	353.175	75.640	21,4%	-2,1
Papier, Druck, technische Mediengestaltung	40.443	8.640	21,4%	-0,6
Mathematik, Biologie, Chemie, Physik	65.558	13.791	21,0%	-1,5
Maschinen-, Fahrzeugtechnik	329.870	67.881	20,6%	-1,1
Forschung und Entwicklung, Produktionssteuerung	269.806	55.335	20,5%	-0,8
Medizinische Gesundheitsberufe	471.694	96.212	20,4%	-0,6
Land-, Tier-, Forstwirtschaft	32.936	6.427	19,5%	0,2
Mechatronik, Energie, Elektronik	181.965	34.972	19,2%	-1,4
Lehre, ausbildend	121.086	22.395	18,5%	-2,9
Geistes-, Wirtschaftswissenschaft	18.748	3.404	18,2%	0,4
Geologie, Geografie, Umweltschutz	10.183	1.699	16,7%	0,8
Werbung, Marketing, Medien	129.934	20.702	15,9%	0,7
Informatik, Kommunikationstechnik	276.921	40.834	14,7%	-0,5

Quelle: IW-Arbeitsmarktforschung für die bayerischen Industrie- und Handelskammern, 2025

Tabelle A.5.3: Beschäftigte nach Ausländeranteil 2029

Berufsgruppe	Beschäftigte 2029	Beschäftigte Ausländer 2029	Anteil 2029 in %	Veränderung 2024 bis 2029 in Prozentpunkten
Reinigung	134.366	84.427	62,8%	9,0
Lebensmittel	140.356	70.778	50,4%	5,9
Fahrzeugführung	195.937	91.048	46,5%	10,1
Hoch-, Tiefbau	93.574	42.742	45,7%	6,6
Tourismus, Hotel, Gaststätten	125.155	54.006	43,2%	2,3
(Innen-)Ausbau	68.691	28.817	42,0%	7,4
Verkehr, Logistik (außer Fahrzeugführung)	381.369	155.207	40,7%	8,0
Rohstoffe, Glas, Keramik	21.368	7.328	34,3%	8,3
Nichtmedizinische Gesundheitsberufe, Medizintechnik	132.576	42.327	31,9%	7,5
Textil, Leder	17.374	5.519	31,8%	5,6
Kunststoff, Holz	86.782	26.991	31,1%	4,7
Land-, Tier-, Forstwirtschaft	32.936	9.804	29,8%	0,2
Schutz, Sicherheit, Überwachung	54.812	16.062	29,3%	7,2
Metall	163.460	44.081	27,0%	3,9
Mechatronik, Energie, Elektronik	181.965	43.810	24,1%	5,1
Gartenbau, Floristik	35.878	8.461	23,6%	2,3
Gebäude-, Versorgungstechnik	133.012	30.734	23,1%	4,0
Informatik, Kommunikationstechnik	276.921	60.478	21,8%	3,5
Papier, Druck, technische Mediengestaltung	40.443	8.656	21,4%	4,4
Maschinen-, Fahrzeugtechnik	329.870	69.178	21,0%	3,3
Verkauf	313.415	62.419	19,9%	3,4
Mathematik, Biologie, Chemie, Physik	65.558	12.785	19,5%	3,0
Medizinische Gesundheitsberufe	471.694	90.390	19,2%	4,6
Lehre, ausbildend	121.086	22.755	18,8%	3,6
Darsteller, Unterhaltung	21.359	3.803	17,8%	0,4
Design, Kunst, Musikinstrumentenbau	14.206	2.187	15,4%	2,7
Geistes-, Wirtschaftswissenschaft	18.748	2.841	15,2%	2,6
Bauplanung, Architektur, Vermessung	53.541	8.039	15,0%	2,6
Forschung und Entwicklung, Produktionssteuerung	269.806	37.729	14,0%	2,2
Erziehung, Soziales, Hauswirtschaft, Theologie	353.175	47.266	13,4%	2,1
Werbung, Marketing, Medien	129.934	14.649	11,3%	1,3
Unternehmensführung, -organisation	818.498	89.081	10,9%	1,9
Geologie, Geografie, Umweltschutz	10.183	1.092	10,7%	3,3
Finanzdienstleistungen, Rechn.wesen, Steuerberatung	267.375	26.903	10,1%	2,5
Einkauf, Vertrieb, Handel	221.684	21.896	9,9%	1,4
Recht, Verwaltung	207.795	11.880	5,7%	1,2

Quelle: IW-Arbeitsmarktforschung für die bayerischen Industrie- und Handelskammern, 2025

A.6. Szenario: Personeller Aufwuchs der Bundeswehr

Dieses Szenario berechnet, welche Auswirkungen es auf den Arbeitsmarkt hätte, wenn der politisch gewünschte personelle Aufwuchs der Bundeswehr auf 260.000 Soldaten und 200.000 Reservisten² bis 2029 gelänge. Das hier gewählte Vorgehen basiert auf der detaillierten Analyse und den Szenarien von Burstedde et al. (2025a). Im Folgenden werden nur Angaben zitiert, die dort nicht zu finden sind.

Tatsächlich erscheint das Erreichen der Personalziele unter den aktuellen Umständen erst 2039 realistisch, und das auch nur im optimistischen Szenario. Politisch wird die Zielerreichung für 2035 angestrebt. Es ist davon auszugehen, dass die Ziele verfehlt werden und politisch nachgesteuert wird. Das heißt: Die Debatte über die Wehrpflicht wird bald wiederkommen. Dies ergibt sich aus dem von der CDU auf den letzten Metern in das Wehrdienst-Modernisierungsgesetz (WDMoG) hineinverhandelten „Aufwuchspfad“, der nochmals über dem liegt, was unter optimistischen Annahmen zu erwarten ist (Burstedde, 2025a). Im hier vorgestellten Szenario wird aus technischen Gründen eine noch frühere Zielerreichung bis 2029 angenommen, da die Fortschreibungen nicht für spätere Zeiträume durchgeführt werden. Dies ist als Vorschau zu verstehen, wie die Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt wären, wenn die Personalziele zu einem späteren Zeitpunkt tatsächlich erreicht würden. Dafür haben die Ergebnisse eine hohe Aussagekraft.

Ende 2024 gab es bundesweit grob 180.000 Soldaten, davon 10.000 Freiwillig Wehrdienst Leistende, und 50.000 Reservisten. Die Personalziele der Bundeswehr entsprechen einem Zuwachs von bundesweit etwa 80.000 Soldaten, davon 30.000 Freiwillig Wehrdienst Leistende, und 150.000 Reservisten. Während Reservisten Reservistendienst leisten, sind sie Soldaten, ansonsten gehen sie einem zivilen Leben nach. Soldaten und Reservedienst Leistende werden hier zusammengefasst als Wehrdienstleistende.

Das Durchschnittsalter der Freiwillig Wehrdienst Leistenden beträgt etwa 20 Jahre (Wehrbeauftragte, 2025, 54), das der anderen Soldaten etwa 35 Jahre. Nach dem Aussetzen der Wehrpflicht im Jahr 2012 betrug es noch etwa 30 Jahre.

Der Neue Wehrdienst soll nun ab 2026 zu mehr Freiwillig Wehrdienst Leistenden führen. Die Hoffnung ist, dass daraus auch mehr Erstverpflichtungen zum Soldaten auf Zeit resultieren. Die Erstverpflichtungsquote ist die zentrale Stellschraube für den personellen Aufwuchs der Bundeswehr, neben den Abbruchquoten und den Verpflichtungsdauern. Allein mehr Freiwillig Wehrdienst Leistende – insbesondere falls diese im Rahmen einer wiedereingeführten Wehrpflicht nicht mehr freiwillig wären – bringen langfristig wenig, wenn daraus keine dauerhaft einsatzbereiten Soldaten werden. Deshalb wird die Attraktivität des Dienstes entscheidend dafür sein, ob die Personalziele erreicht werden.

Bei den Reservisten konnte die Bundeswehr zuletzt für jeden zehnten Reservisten eine Reservedienst-Stelle füllen (Wehrbeauftragte, 2025, 115). Das bedeutet, dass im Durchschnitt eines Jahres jeder zehnte Reservist gerade Reservedienst leistet. Dem zivilen Arbeitsmarkt wird also für je zehn Reservisten eine Arbeitskraft entzogen. Die geplanten zusätzlichen Reservisten würden dem Arbeitsmarkt also etwa 15.000 Arbeitskräfte entziehen.

In Summe soll es also gegenüber 2024 bundesweit 95.000 zusätzliche Wehrdienstleistende geben. Im selben Maße würden dem Arbeitsmarkt dauerhaft Arbeitskräfte entzogen. Diese Menschen werden in jungen Jahren in die Bundeswehr eintreten und sollen sich anschließend als Soldat auf Zeit oder Reservist verpflichten. Soldaten auf Zeit dienen durchschnittlich etwa 12 Jahre. Möglichst alle ausscheidenden Soldaten sollen künftig für sechs Jahre Reservist werden. Viele verlängern nach sechs Jahren. Der Wehrdienst wird in vielen Fällen zu einem verzögerten Arbeitsmarkteintritt führen. Wenn erst nach einer mehrjährigen Verpflichtungszeit eine Ausbildung oder ein Studium begonnen wird, erfolgt der Eintritt in den Arbeitsmarkt entsprechend später. Dadurch entzieht der personelle Aufwuchs der Bundeswehr dem Arbeitsmarkt nicht nur sehr junge Menschen, sondern strahlt auch in höhere Altersgruppen aus. Zudem ist eine Verpflichtung zum Soldaten auf Zeit jederzeit möglich. 2024 gab es 10.500 sogenannte

² Mit „Reservisten“ sind hier ausschließlich beorderte Reservisten gemeint. Nur bei diesen ist grundsätzlich von einer Einsatzbereitschaft auszugehen. Juristisch sind alle Menschen Reservisten, die früher Soldat waren und ihren Dienstgrad nicht verloren haben (§ 1, ResG).

Direkteinstiege, die zuvor keine Freiwillig Wehrdienst Leistenden waren. Zur Altersverteilung dieser Direkteinstiege liegen keine Daten vor.

Der Frauenanteil an den Soldaten betrug 2024 13,6 Prozent, ohne Sanitätsdienst 9,9 Prozent. Bei den Freiwillig Wehrdienst Leistenden waren es 17,7 Prozent, bei den Reservisten 8,5 Prozent. In Schweden ist etwa ein Sechstel der Wehrdienstleistenden weiblich – und dort unterliegen Frauen der Wehrpflicht, anders als in Deutschland. Die Bundeswehr strebt zwar einen Frauenanteil von 20 Prozent an, dies erscheint jedoch mittelfristig unrealistisch. Der Anteil an den Bewerbungen lag zuletzt bei 16,0 Prozent und war sogar rückläufig. 20 Prozent hatte er noch nie erreicht. Der Neue Wehrdienst verpflichtet nur Männer zum Ausfüllen des Fragebogens und eine eventuelle Wehrpflicht ohne Grundgesetzänderung würde auch nur Männer betreffen. Da Männer somit stärker betroffen sind, dürfte der Frauenanteil weiter sinken. Im Folgenden wird ein Frauenanteil von 15 Prozent angenommen.

Für die Modellierung des Szenarios wird angenommen, dass sich der personelle Aufwuchs der Bundeswehr in der Altersgruppe 15 bis 34 auswirken wird. Der bayerische Anteil am personellen Aufwuchs entspricht dem Bevölkerungsanteil Bayerns in den betroffenen Altersgruppen. Die zusätzlichen Wehrdienstleistenden werden von der Zahl der Erwerbspersonen am Wohnort (vgl. Burstedde, 2023) abgezogen. Das heißt, sie mindern die Zahl der Beschäftigten sowie Arbeitslosen und nicht der Nicht-Erwerbspersonen. Dies spiegelt wider, dass für einen Wehrdienst grundsätzlich nur in Frage kommt, wer auch einer Erwerbstätigkeit nachgehen könnte. Es wird ein linearer Aufwuchspfad der zusätzlich Wehrdienstleistenden von 2024 bis 2029 angenommen.

Im Jahr 2029 wird es 13.921.407 Deutsche im Alter von 15 bis 34 Jahren in Deutschland geben (laut IW-Arbeitsmarktfortschreibung nach Methodik von Burstedde, 2023). In Bayern werden es 2.225.132 sein (hiesige Methodik). Der Anteil Bayerns beträgt 16,0 Prozent. Bayern müsste demnach 15.184 der zusätzlichen Wehrdienstleistenden stellen. Mit dem hier festgelegten Frauenanteil von 15 Prozent wären das 12.907 Männer und 2.287 Frauen. Das entspricht 1,134 Prozent der deutschen Männer in der betroffenen Altersgruppe und 0,209 Prozent der Frauen. Diese Prozentsätze werden in allen bayerischen Regionen angewendet. So ergeben sich beispielsweise für den Arbeitsagenturbezirk Ansbach-Weißenburg bei jungen Männern im Alter 15 bis 19 Jahre eine Reduzierung der Beschäftigten von 715 auf 614 (-14,0 Prozent), der Arbeitslosen von 79 auf 70 (-11,8 Prozent) und dementsprechend 109 zusätzliche Wehrdienstleistende (Abweichungen sind rundungsbedingt). Die hohen prozentualen Veränderungen hängen damit zusammen, dass die Partizipationsquote dieser Altersgruppe sehr niedrig ist, weil diese in der Regel noch in Ausbildung befindlich ist.

Es wird angenommen, dass die Unternehmen genauso viele Arbeitskräfte nachfragen wie im Basisszenario.

Die Gleichungen des Modells sind im Szenario an folgenden Stellen durch die zusätzlichen Wehrdienstleistenden (ZWDL) modifiziert:

$$SVB' = (EPW - ZWDL) (1 - ALQ) + PS$$

$$ALO' = (EPW - ZWDL) ALQ$$

$$STO' = ZWDL (1 - ALQ) + STO$$

Im Ergebnis führt der hier simulierte personelle Aufwuchs der Bundeswehr um 15.184 zusätzliche Wehrdienstleistende bis 2029 zu geringen Veränderungen bei Beschäftigung und Arbeitslosigkeit und punktuell größeren Veränderungen bei der Arbeitskräftelücke (Abbildung A.6.1).

Die Beschäftigung sinkt im Szenario von 6.024.724 auf 6.010.243 (-14.482 bzw. -0,2 Prozent), die Arbeitslosenzahl von 338.097 auf 337.350 (-747 bzw. -0,2 Prozent). Die Arbeitskräftelücke steigt von 217.176 auf 228.249 (+11.073 bzw. +5,1 Prozent). Das variiert innerhalb Bayerns von 2,5 Prozent in Schwandorf bis 7,1 Prozent in Augsburg.

In einzelnen Berufen oder Branchen sind die Auswirkungen auf den Arbeitskräftemangel deutlich stärker – überall dort, wo junge deutsche Männer besonders häufig vertreten sind. Tabelle A.6.1 zeigt die Berufsgattungen mit dem größten Anstieg der Arbeitskräftelücke im Szenario. In absoluten Zahlen sind dies „Verkauf ohne Produktspezialisierung – Fachkraft“ (+481), „Büro-, Sekretariatskräfte – Fachkraft“ (+454) und „Kraftfahrzeugtechnik – Fachkraft“ (+296). Das sind zunächst einmal Berufe mit sehr vielen Beschäftigten, die allein deshalb auch stärker betroffen sind. Betrachtet man relative Anstiege, ergibt sich ein anderes Bild (Tabelle A.6.2). Die Veränderung der Stellenüberhangsquote durch das Szenario ist am größten in den Berufsgattungen „Öffentliche Verwaltung – Helfer“, „Technische Forschung, Entwicklung – Spezialist“ und „Technische Produktionsplanung, -steuerung – Fachkraft“. Diese Veränderungen sind besonders hoch, wo Angebot und Nachfrage relativ ausgeglichen waren und der Arbeitsmarkt im Szenario Richtung Arbeitskräftemangel kippt.

Tabelle A.6.3 zeigt die Branchen mit dem größten Anstieg der Arbeitskräftelücke im Szenario. In der IT-Branche („IT- und Informations-Dienstleistungen“) sind es 13,4 Prozent. Auch der „Großhandel (ohne Kfz-Handel)“ (+7,8 Prozent) und die „Finanz- und Versicherungsdienstleistungen“ (+7,7 Prozent) sind stark betroffen. In absoluten Zahlen ist der Anstieg am stärksten in der Branche „Unternehmensverwaltung, -führung und -beratung“ (+977) vor „Bau (ohne Hoch- und Tiefbau)“ (+857) und „Einzelhandel (ohne Kfz-Handel)“ (+831). Die Veränderung der Stellenüberhangsquote ist in folgenden Branchen am größten (Tabelle A.6.4): „pharmazeutische Erzeugnisse“, „Land- und Forstwirtschaft, Fischerei“ und „chemische Erzeugnisse“.

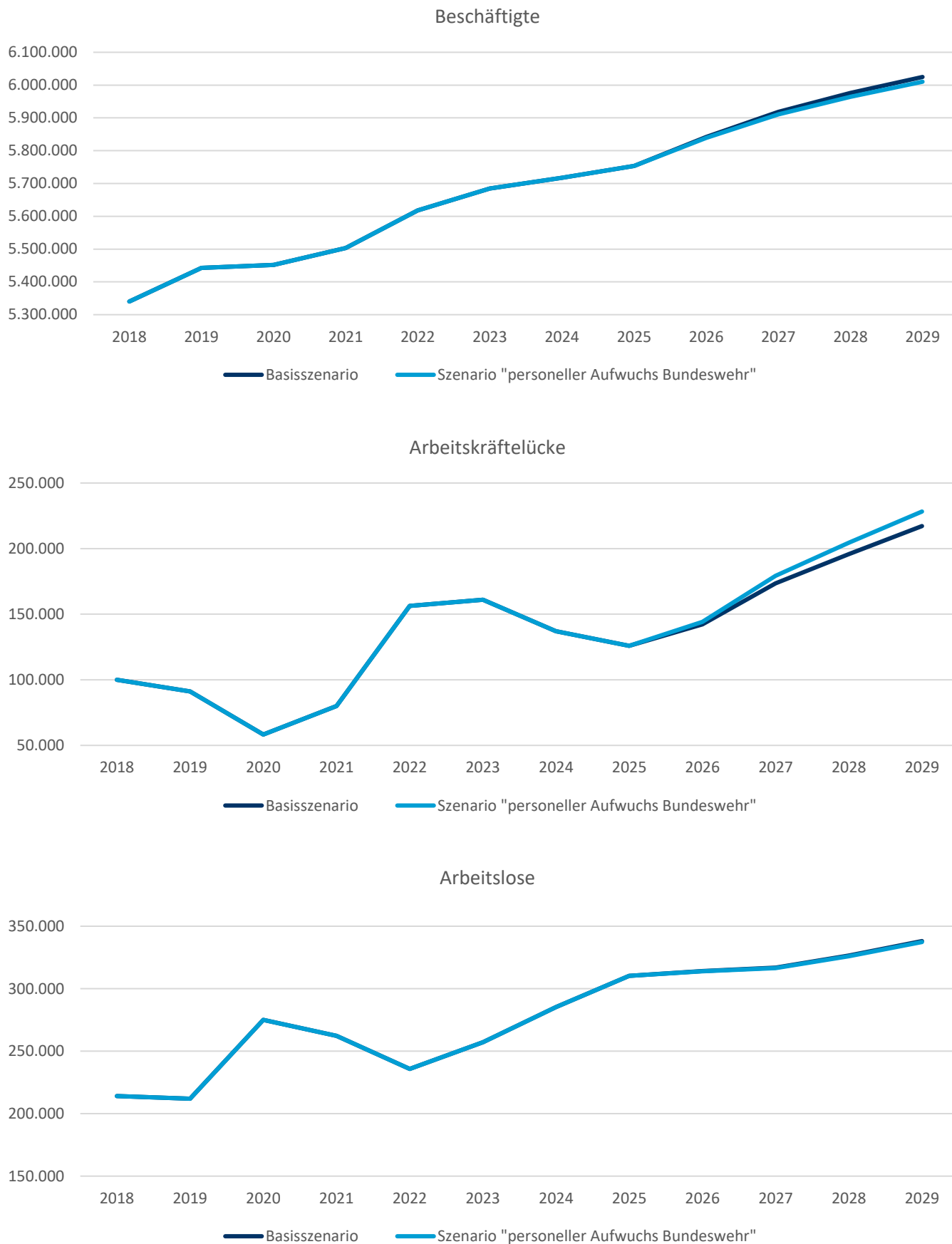
Das Szenario kann mangels entsprechender Daten nicht berücksichtigen, dass die Wahrscheinlichkeit, zur Bundeswehr zu gehen, je nach Beruf unterschiedlich sein dürfte. Vermutlich würden Menschen in sozialen Berufen dies seltener tun als Menschen in Sicherheitsberufen. Insofern dürften die Unterschiede zwischen den Berufen noch deutlicher ausfallen, als es die Simulation auf rein demografischer Basis zeigen kann.

Zudem kann die Simulation nicht berücksichtigen, dass die massiv erhöhten Verteidigungsausgaben auch zu einem Nachfrageschub bei bestimmten Fachkräften führen werden. Hier dürfte insbesondere die Metall- und Elektroindustrie betroffen sein, die ohnehin schon mit einem verhärteten Fachkräftemangel konfrontiert ist. Das Arbeitsangebot dürfte hier nicht im selben Maße nachziehen, auch wenn die Verteidigungsbranche deutlich an Attraktivität gewonnen hat.

Hinzu kommt, dass die Bundeswehr bestimmte Qualifikationen dringender braucht als andere und dort zunehmend als direkter Konkurrent zum zivilen Arbeitsmarkt auftreten dürfte. So gibt es beispielsweise auch in der Bundeswehr einen deutlichen Mangel an Elektro-Fachkräften (Wehrbeauftragte, 2025, 54 f.).

In der Gesamtschau lässt sich festhalten, dass der personelle Aufwuchs der Bundeswehr für die Breite des Arbeitsmarktes weniger relevant ist, in bestimmten Bereichen jedoch zu einer deutlichen Verschlechterung der Fachkräftesituation führen dürfte. Der personelle Aufwuchs dürfte sich jedoch deutlich langsamer vollziehen, als hier simuliert, weshalb die Veränderungen eher allmählich eintreten dürften und viel Zeit zur Anpassung bleibt.

Abbildung A.6.1: Entwicklung von Beschäftigung, Arbeitskräftelücke und Arbeitslosen im Szenario „personeller Aufwuchs der Bundeswehr bis 2029“ im Vergleich zum Basisszenario



Hinweis: Das tatsächliche Renteneintrittsalter wird allmählich erhöht und erreicht im Jahr 2029 seinen Zielwert.
 Quelle: IW-Arbeitsmarktforschung für die bayerischen Industrie- und Handelskammern, 2025

Tabelle A.6.1: Veränderung der Arbeitskräftelücke nach Berufsgattungen im Szenario „personeller Aufwuchs der Bundeswehr bis 2029“ im Vergleich zum Basisszenario

Top-30-Berufsgattungen nach absoluter Veränderung der Arbeitskräftelücke in Bayern 2029 im Szenario

Berufsgruppe	Arbeitskräftelücke 2029 im Szenario	Arbeitskräftelücke: Veränderung 2024-2029	Arbeitskräftelücke: Veränderung 2024-2029 in %
Verkauf ohne Produktspezialisierung – Fachkraft	11.295	481	4,4%
Büro-, Sekretariatskräfte – Fachkraft	2.271	454	25,0%
Kraftfahrzeugtechnik – Fachkraft	4.894	296	6,4%
Lagerwirtschaft – Fachkraft	5.430	284	5,5%
Maschinenbau-, Betriebstechnik – Fachkraft	3.921	269	7,4%
Kinderbetreuung, -erziehung – Fachkraft	1.697	265	18,5%
kaufmännische/technische Betriebswirtschaft – Fachkraft	1.212	263	27,7%
Bauelektrik – Fachkraft	5.107	184	3,7%
Sanitär-, Heizungs-, Klimatechnik – Fachkraft	3.135	161	5,4%
Öffentliche Verwaltung – Fachkraft	1.295	158	13,9%
Gastronomieservice – Helfer	2.189	149	7,3%
Zimmerei – Fachkraft	1.235	148	13,7%
techn. Servicekräfte Wartung, Instandhaltung – Fachkraft	1.060	146	16,0%
Informatik – Fachkraft	274	141	106,6%
elektrische Betriebstechnik – Fachkraft	3.021	140	4,9%
Holz-, Möbel-, Innenausbau – Fachkraft	1.928	136	7,6%
Gesundheits-, Krankenpflege – Fachkraft	4.072	133	3,4%
Technische Forschung, Entwicklung – Experte	210	132	171,5%
Vertrieb (ohne IT, Kommunikationstechnik) – Spezialist	1.156	125	12,2%
Maschinen-, Anlagenführer – Fachkraft	1.514	119	8,6%
Vertrieb (ohne IT, Kommunikationstechnik) – Fachkraft	614	118	23,8%
Bankkaufleute – Fachkraft	746	116	18,3%
spanende Metallbearbeitung – Fachkraft	2.807	114	4,2%
Mechatronik – Fachkraft	3.127	104	3,5%
Medizinische Fachangestellte – Fachkraft	2.844	103	3,7%
IT-Anwendungsberatung – Experte	761	102	15,5%
Metallbau – Fachkraft	2.060	102	5,2%
Kinderbetreuung, -erziehung – Spezialist	5.878	102	1,8%
Technische Zeichner – Fachkraft	730	98	15,5%
Maurerhandwerk – Fachkraft	912	94	11,4%

Quelle: IW-Arbeitsmarktforschung für die bayerischen Industrie- und Handelskammern, 2025

Tabelle A.6.2: Veränderung der Stellenüberhangsquote nach Berufsgattungen im Szenario „personeller Aufwuchs der Bundeswehr bis 2029“ im Vergleich zum Basisszenario

Top-30-Berufsgattungen nach Veränderung der Stellenüberhangsquote in Bayern 2029 im Szenario

Berufsgruppe	Stellenüberhangs- quote 2024	Stellenüberhangs- quote 2029	Differenz in Prozentpunkten
Öffentliche Verwaltung – Helfer	0,0%	91,0%	91,0
Technische Forschung, Entwicklung – Spezialist	14,2%	57,7%	43,6
Technische Produktionsplanung, -steuerung – Fachkraft	60,4%	91,1%	30,7
Markt-, Meinungsforschung – Helfer	1,6%	30,4%	28,8
Heilerziehungspflege, Sonderpädagogik – Fachkraft	11,5%	39,3%	27,8
Wirtschaftsprüfung – Spezialist	9,5%	33,4%	23,9
Rettungsdienst – Helfer	45,7%	63,7%	18,0
techn. Servicekräfte Wartung, Instandhaltung – Experte	51,0%	66,8%	15,8
Technische Forschung, Entwicklung – Experte	11,4%	25,9%	14,5
Landwirtschaft – Fachkraft	42,1%	55,7%	13,6
Informations-, Telekommunikationstechnik – Spezialist	38,5%	50,7%	12,2
Post-, Zustelldienste – Fachkraft	26,7%	38,5%	11,7
Informatik – Fachkraft	14,1%	25,3%	11,2
Informations-, Telekommunikationstechnik – Fachkraft	20,6%	31,6%	11,1
Verkauf ohne Produktspezialisierung – Spezialist	47,6%	58,0%	10,3
Straßen-, Tunnelwärter – Fachkraft	49,7%	59,2%	9,5
Sonstiger Verkauf ohne Produktspezialisierung – Fachkraft	25,1%	33,8%	8,7
IT-Systemanalyse – Experte	40,7%	49,4%	8,6
Maschinenbau-, Betriebstechnik – Helfer	49,1%	57,5%	8,5
Leitung land-, forstwirtschaftliche Maschinen – Fachkraft	48,0%	56,2%	8,2
Sozialverwaltung, -versicherung – Fachkraft	58,8%	66,6%	7,7
Kaufleute im Groß-, Außenhandel – Fachkraft	38,4%	46,1%	7,7
Rettungsdienst – Fachkraft	61,0%	68,7%	7,6
IT-Organisation – Spezialist	39,4%	46,6%	7,2
chemisch-technisches Laboratorium – Fachkraft	19,9%	26,8%	7,0
IT-Vertrieb – Spezialist	30,5%	37,4%	6,9
Brauer, Mälzer – Fachkraft	58,4%	65,1%	6,7
Anlageberatung, sonstige Finanzdienstleistungen – Experte	26,7%	33,3%	6,6
Werkstofftechnik – Fachkraft	52,7%	59,0%	6,3
Technische Produktionsplanung, -steuerung – Spezialist	46,5%	52,2%	5,7

Hinweis: Beschränkt auf Berufe mit einer absoluten Veränderung der Arbeitskräftelücke 2029 im Szenario von mindestens 10.

Quelle: IW-Arbeitsmarktforschung für die bayerischen Industrie- und Handelskammern, 2025

Tabelle A.6.3: Veränderung der Arbeitskräftelücke nach Branchen im Szenario „personeller Aufwuchs der Bundeswehr bis 2029“ im Vergleich zum Basisszenario

Top-30-Branchen nach absoluter Veränderung der Arbeitskräftelücke in Bayern 2029 im Szenario

Branche	Arbeitskräftelücke 2029 im Szenario	Arbeitskräftelücke: Veränderung 2024- 2029	Arbeitskräftelücke: Veränderung 2024-2029 in %
Unternehmensverwaltung, -führung; -beratung	27.468	977	3,7%
Bau (ohne Hoch- und Tiefbau)	17.400	857	5,2%
Einzelhandel (ohne Kfz-Handel)	18.726	831	4,6%
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	12.772	701	5,8%
Metall	9.917	541	5,8%
Gesundheitswesen	17.269	505	3,0%
Großhandel (ohne Kfz-Handel)	6.801	491	7,8%
Maschinenbau	7.561	458	6,5%
Handel mit Kraftfahrzeugen (inkl. Werkstätten)	7.351	402	5,8%
Sozialwesen (ohne Heime)	7.109	316	4,6%
Nahrung, Getränke, Tabak	6.012	270	4,7%
Architektur- und Ingenieurbüros; technische Untersuchung	3.971	262	7,1%
Kraftwagen und sonstiger Fahrzeugbau	5.956	243	4,3%
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	3.308	238	7,7%
Erziehung und Unterricht	4.977	221	4,6%
Rechts- und Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung	6.291	207	3,4%
Lagererei, sonstige Dienstleistungen für den Verkehr	4.159	202	5,1%
Gummi- und Kunststoffwaren	3.047	193	6,8%
Sonstige Dienstleistungen	3.182	183	6,1%
Elektronische und optische Erzeugnisse	3.164	181	6,1%
Gebäudebetreuung; Garten- und Landschaftsbau	4.579	167	3,8%
IT- und Informations-Dienstleistungen	1.309	155	13,4%
Reparatur/Installation von Maschinen und Ausrüstungen	2.768	146	5,6%
Heime (ohne Erholungs- und Ferienheime)	5.083	146	3,0%
Gastronomie	3.566	145	4,2%
Sonstige wirtschaftsnahe Dienstleistungen	2.157	139	6,9%
Tiefbau	3.197	133	4,3%
Hochbau	2.187	124	6,0%
Elektrische Ausrüstungen	1.903	121	6,8%
Glas, Keramik, Verarbeitung von Steinen und Erden	2.238	117	5,5%

Quelle: IW-Arbeitsmarktforschung für die bayerischen Industrie- und Handelskammern, 2025

Tabelle A.6.4: Veränderung der Stellenüberhangsquote nach Branchen im Szenario „personeller Aufwuchs der Bundeswehr bis 2029“ im Vergleich zum Basisszenario

Top-30-Branchen nach absoluter Veränderung der Stellenüberhangsquote in Bayern 2029 im Szenario

Branche	Stellenüberhangs- quote 2024	Stellenüberhangs- quote 2029	Differenz in Prozentpunkten
pharmazeutische Erzeugnisse	43,7%	46,2%	2,5
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	40,7%	43,1%	2,5
chemische Erzeugnisse	45,2%	47,2%	1,9
Holz-, Flecht-, Korb- und Korkwaren (ohne Möbel)	53,3%	54,7%	1,4
Telekommunikation	52,9%	54,3%	1,4
Großhandel (ohne Kfz-Handel)	45,3%	46,7%	1,4
Gummi- und Kunststoffwaren	45,7%	47,1%	1,4
IT- und Informations-Dienstleistungen	29,6%	30,9%	1,2
Elektrische Ausrüstungen	57,4%	58,6%	1,2
Papier, Pappe und Waren daraus	47,8%	49,0%	1,2
Abwasser, Abfall, Umwelt	50,1%	51,2%	1,1
Glas, Keramik, Verarbeitung von Steinen und Erden	57,3%	58,4%	1,1
Metall	63,5%	64,6%	1,1
Maschinenbau	63,5%	64,7%	1,1
Hochbau	64,0%	65,1%	1,1
Möbel	59,0%	60,0%	1,1
Architektur- und Ingenieurbüros; technische Untersuchung	57,4%	58,5%	1,1
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	63,2%	64,3%	1,1
Sonstige wirtschaftsnahe Dienstleistungen	43,0%	44,0%	1,0
Grundstücks- und Wohnungswesen	33,8%	34,8%	1,0
Handel mit Kraftfahrzeugen (inkl. Werkstätten)	64,5%	65,5%	0,9
Textilien, Bekleidung, Leder, Schuhe	48,1%	49,1%	0,9
Reparatur/Installation von Maschinen und Ausrüstungen	72,4%	73,3%	0,9
Nahrung, Getränke, Tabak	58,0%	58,9%	0,9
Bau (ohne Hoch- und Tiefbau)	63,6%	64,5%	0,9
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	64,6%	65,5%	0,8
Tiefbau	67,1%	68,0%	0,8
Sonstige Dienstleistungen	37,0%	37,8%	0,8
Lagerei, sonstige Dienstleistungen für den Verkehr	53,1%	53,9%	0,8
Elektronische und optische Erzeugnisse	57,8%	58,6%	0,8

Hinweis: Beschränkt auf Berufe mit einer absoluten Veränderung der Arbeitskräftelücke 2029 im Szenario von mindestens 10.

Quelle: IW-Arbeitsmarktforschung für die bayerischen Industrie- und Handelskammern, 2025

A.7. Sondervermögen Infrastruktur und Klimaneutralität (SVIK)

Seit dem 22. März 2025 gibt es das neue Sondervermögen Infrastruktur und Klimaneutralität (SVIK). Es enthält ein Kreditvolumen von 500 Milliarden Euro, das über zwölf Jahre abgerufen werden kann. Davon stehen dem Klima- und Transformationsfonds und den Ländern jeweils 100 Milliarden Euro zu. Der Großteil des Geldes soll in die Erneuerung der Infrastruktur fließen.

In diesem Kapitel wird die zu erwartende Entwicklung in Infrastrukturberufen beschrieben, für die das Sondervermögen eine Nachfrageerhöhung auslösen dürfte. Die Infrastrukturberufe werden definiert in Burstedde et al. (2025b) und lassen sich in die Untergruppen Planung, Hochbau, Tiefbau und Sonstige unterteilen. Sie sind aufgelistet in Kapitel D.7. Das verwendete Fortschreibungsmodell kann die volkswirtschaftlichen Auswirkungen des Sondervermögens jedoch nicht simulieren, weshalb die Ergebnisse allein aus der Historie abgeleitet werden. Um dennoch eine Vorstellung von den Auswirkungen des Sondervermögens zu erhalten, wird anschließend die Analyse von Burstedde et al. (2025b) für die Bundesebene auf Bayern übertragen.

Das Sondervermögen erhöht die Nachfrage nach Infrastrukturberufen und die zentrale Frage ist, ob das Angebot folgen kann. Es spricht einiges dagegen, denn die Arbeitskräftelücke in Infrastrukturberufen ist bereits hoch und wird laut Fortschreibung weiter steigen (Abbildung A.7.3). 2024 fehlten in Bayern 19.058 Personen in Infrastrukturberufen und 2029 könnten es 28.928 sein (+51,8 Prozent). Etwa zwei Drittel davon entfallen auf das Anforderungsniveau Fachkraft.

Auch die Stellenüberhangsquote in Infrastrukturberufen ist hoch (Abbildung A.7.4). 67,9 Prozent der offenen Stellen wären 2029 rechnerisch nicht zu besetzen, gegenüber 56,0 Prozent in der Gesamtwirtschaft. Sogar bei geringqualifizierten Helfern ist das Entstehen eines Arbeitskräftemangels zu erwarten. Bei ihnen steigt die Stellenüberhangsquote von nahe null auf 16,2 Prozent. In vielen Infrastrukturberufen wird die Stellenüberhangsquote beinahe 100 Prozent betragen, das inländische Arbeitsangebot ist also fast vollständig erschöpft (Tabelle A.7.1).

Die Infrastrukturberufe mit der höchsten Arbeitskräftelücke sind Fachkräfte für Bauelektrik oder Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik – die typischen „Installateure“ – und Experten für Bauplanung und -überwachung, also vor allem Bau-Ingenieure. Bei Kranführern ist sogar ein größerer Mangel in einem Helferberuf absehbar. Auffällig ist auch der sehr hohe Ausländeranteil in vielen Infrastrukturberufen, beispielsweise 68,5 Prozent bei Fachkräften im Aus- und Trockenbau oder 64,2 Prozent im Beton- und Stahlbetonbau.

Das Verhältnis von Arbeitskräftelücke und Beschäftigung wird 2029 in der Gesamtwirtschaft 3,6 Prozent betragen, in Infrastrukturberufen hingegen 8,7 Prozent, bei Fachkräften sogar 9,8 Prozent. Das würde bedeuten, dass 10 Infrastruktur-Fachkräfte die Arbeit von 11 machen müssen.

In der Vergangenheit gab es einen deutlichen Beschäftigungsaufbau, obwohl es kaum verfügbare Arbeitskräfte im Inland gab. Das lässt sich durch die Zuwanderung von Fachkräften aus dem Ausland erklären. In Deutschland kam das Beschäftigungswachstum in Infrastrukturberufen vollständig aus dem Ausland (vgl. Abbildung 2.10 in Burstedde et al., 2025b, 32). Die Zahl der deutschen Beschäftigten geht seit 2023 zurück. Hier wird sich die erwartbare Trendumkehr bei der Migration sehr negativ auswirken (vgl. Kapitel A.1). Das Fortschreibungsmodell kann diese Trendumkehr nicht vorhersehen und geht von einer weiterhin hohen Zuwanderung aus. Deshalb dürfte die fortgeschriebene Beschäftigungsentwicklung in Infrastrukturberufen deutlich zu optimistisch sein.

Die Fortschreibung geht deshalb von einem relativ durchschnittlichen Beschäftigungsaufbau in Infrastrukturberufen aus (Abbildung A.7.1): 5,7 Prozent von 2024 bis 2029, gegenüber 5,4 Prozent in der Gesamtwirtschaft. Auf dem Anforderungsniveau Fachkraft wird von einer Stagnation ausgegangen (+1,0 Prozent). Diese Menschen, die typischerweise eine Berufsausbildung haben, sollen die physischen Arbeiten fachkundig ausführen. Sie müssen beispielsweise wissen, wie ein Boden verdichtet werden muss, damit eine Straße lange hält.

Burstedde et al. (2025b) analysieren ausführlich, wofür das Sondervermögen ausgegeben werden soll und welche Kapazitäten und Fachkräftebedarfe dem gegenüberstehen. Diese Analyse wird hier proportional auf Bayern übertragen, bei absoluten Zahlen mit den 15,7 Prozent des Königsteiner Schlüssels, mit dem auch die Landesmittel aus dem Sondervermögen verteilt werden (BMF, 2025).

Die Verausgabung des Sondervermögens kann vorab nicht exakt beziffert werden. Aus den politischen Plänen, primär dem Entwurf des Bundeshaushalts für 2026, lässt sich jedoch Folgendes ableiten: Etwa 27 Prozent des Geldes dürften in den Hochbau fließen, 45 Prozent in den Tiefbau. Die restlichen 28 Prozent fließen in diverse andere Bereiche, wie etwa Forschungsförderung oder Energiekostensenkung und lassen sich der Arbeitsnachfrage in bestimmten Berufen kaum zuordnen. Für die Erneuerung der Infrastruktur ist also der Tiefbau zentral. Darunter fällt unter anderem der Bau von Straßen, Gleisen und Brücken.

Betrachtet man die Beschäftigtenentwicklung nach Untergruppen (Abbildung A.7.2), zeigt sich die Krise im Hochbau seit der Zinswende 2022, als die Bauzinsen binnen eines Jahres um mehr als drei Prozentpunkte nach oben schossen. Die Branche hat in den letzten Jahren Kapazitäten abgebaut. Die anderen drei Untergruppen haben hingegen Beschäftigung aufgebaut, allen voran der Tiefbau.

Im Hochbau bestehen aktuell Kapazitätsreserven und das Sondervermögen sollte hier kurzfristig verbaut werden können, sofern auch zeitnah beauftragt wird. Die Stellenüberhangsquote ist in der Untergruppe Hochbau der Infrastrukturberufe niedriger als im Rest (Abbildung A.7.5).

Anders sieht es im Tiefbau aus. Dort ist die Auslastung bereits sehr hoch. Das Sondervermögen wird zu einem deutlichen Nachfrageschub im Tiefbau führen und dürfte nach Verrechnung mit den geringen Kapazitätsreserven zu einem Mehrbedarf von etwa 36.000 Erwerbstätigen deutschlandweit führen (+13,4 Prozent). Auf Bayern übertragen entspräche das knapp 6.000 Personen. In Tiefbau-Berufen ist die Stellenüberhangquote mit 73,3 Prozent noch höher als im Durchschnitt aller Infrastrukturberufe (Abbildung A.7.5). Zugleich ist die Beschäftigung stark gestiegen (20,2 Prozent von 2018 bis 2024) und die Fortschreibung geht – bei gleichbleibender Zuwanderung – von einem weiteren Wachstum von 18,0 Prozent von 2024 bis 2029 aus. Betrachtet man die Tiefbau-Branche, sind es 13,9 Prozent.

Allerdings setzt die Fortschreibung eine Zuwanderung in bisherigem Maße voraus. Wie bereits geschildert, ist dies nicht zu erwarten. Es ist also davon auszugehen, dass die benötigten Fachkräfte nicht zur Verfügung stehen werden, um die Gelder aus dem Sondervermögen mit der gewünschten Geschwindigkeit zu verbauen.

Aktuelle Zahlen des ifo (2026, 17) zeigen, dass sich von Anfang 2025 bis Anfang 2026 die Geschäftslage und -erwartungen im Hochbau verbessert haben. Im Tiefbau sind bei unverändert guter Geschäftslage die Erwartungen ebenfalls gestiegen. In beiden Bereichen gab es einen Preisverfall, der nun gestoppt ist. Es erscheint wahrscheinlich, dass dies aufgrund von Kapazitätsengpässen in Preissteigerungen umschlägt, die eines der größten Risiken für die Umsetzung des Sondervermögens sind.

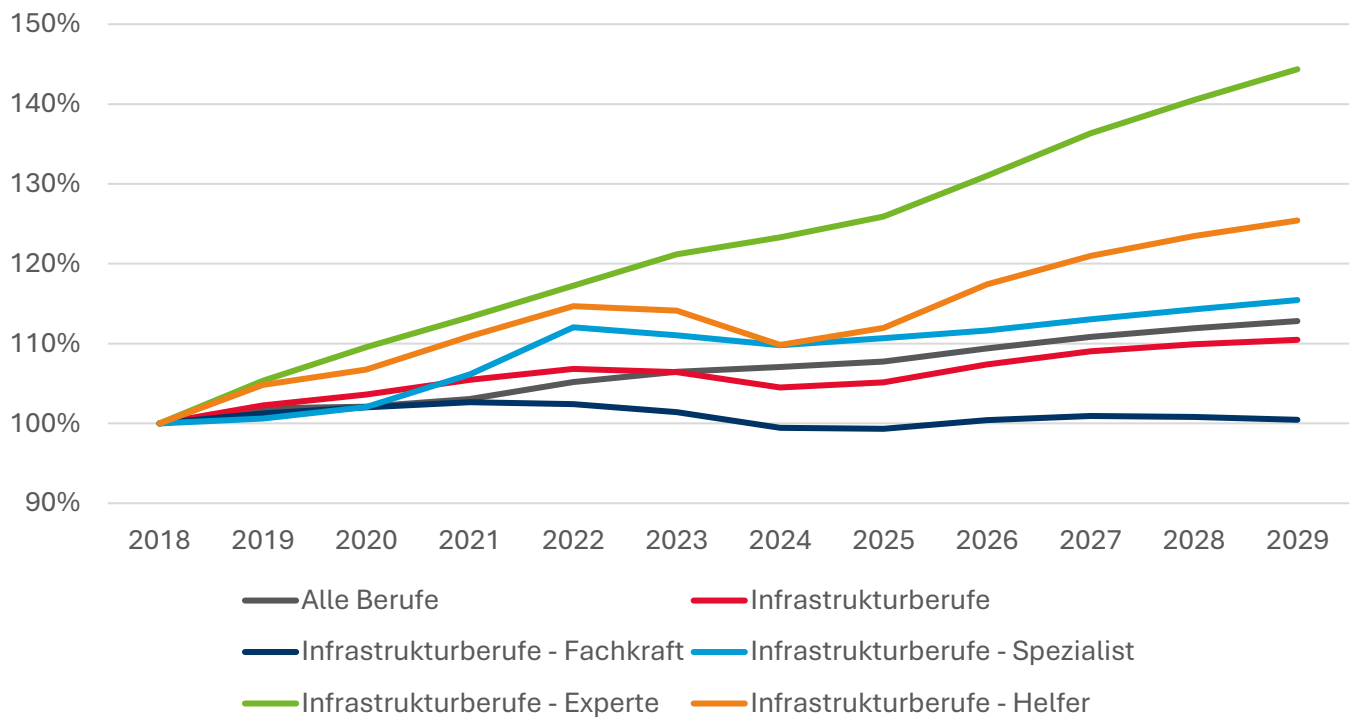
Hinzu kommt, dass vor der Bauausführung die Planung und Genehmigung erfolgen muss. In diesem Bereich ist die Stellenüberhangsquote am höchsten (76,6 Prozent in 2029). Burstedde et al. (2025b, 4) stellen nüchtern fest: „Es erscheint utopisch, die Kapazitäten im notwendigen Maße auszubauen. Hier bleibt nur der Ausweg, Planung, Vergabe und Regulierung radikal zu vereinfachen, sodass man mit den verfügbaren Arbeitskräften auskommt.“

Ein weiteres Risiko ist, dass die Gelder des Sondervermögens zweckentfremdet werden. Die Mittel des Sondervermögens sollen „zusätzlich“ investiert werden. Diesen Zusatz hatten die Grünen in die notwendige Grundgesetzänderung hineinverhandelt. Das Handeln der Bundesregierung lässt jedoch darauf schließen, dass ein großer Teil der Mittel anderweitig verwendet wird, was dieser breite Kritik einbrachte (Beznoska et al, 2025; SVR, 2025, 97 ff.; Bundesbank, 2025, 160 ff.). Vermutlich wird die Mittelverwendung noch gerichtlich überprüft werden.

Für die Infrastruktur bleibt zu hoffen, dass die Zusätzlichkeit ernster genommen wird, Bauen einfacher und weniger bürokratisch wird und gezielt Fachkräfte in Infrastrukturberufen aus dem Ausland angeworben werden.

Abbildung A.7.1: Beschäftigtenentwicklung in Infrastrukturberufen nach Anforderungsniveau 2018 bis 2029

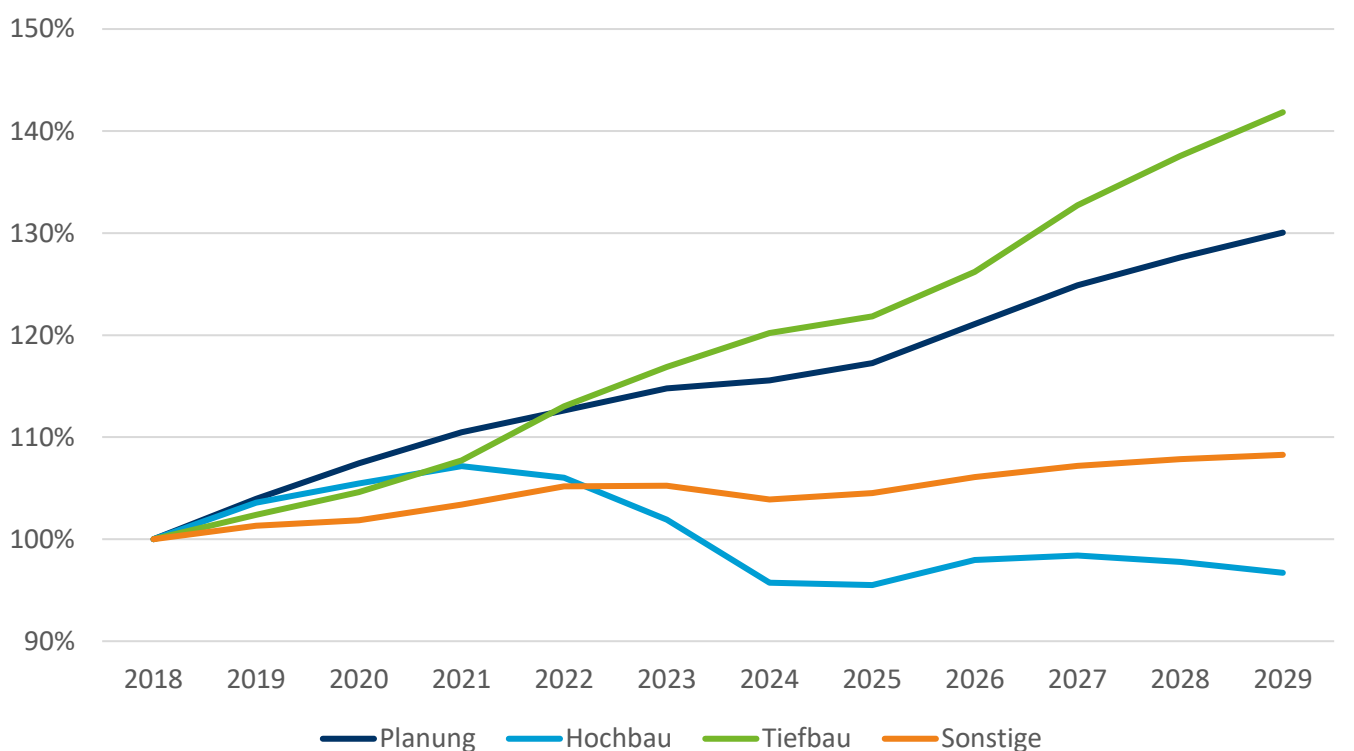
Indexiert (2018 = 100%)



Quelle: IW-Arbeitsmarktforschung für die bayerischen Industrie- und Handelskammern, 2025

Abbildung A.7.2: Beschäftigtenentwicklung in Infrastrukturberufen nach Untergruppen 2018 bis 2029

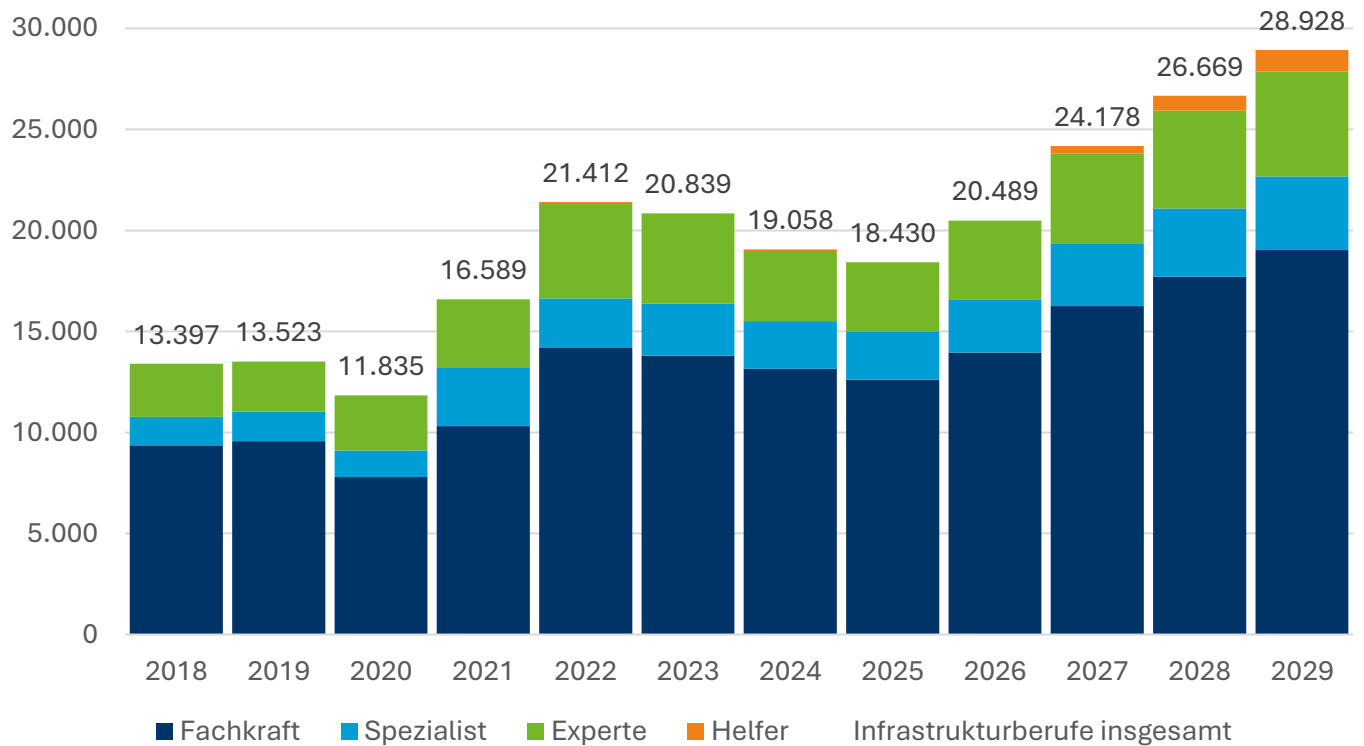
Indexiert (2018 = 100 %)



Quelle: IW-Arbeitsmarktforschung für die bayerischen Industrie- und Handelskammern, 2025

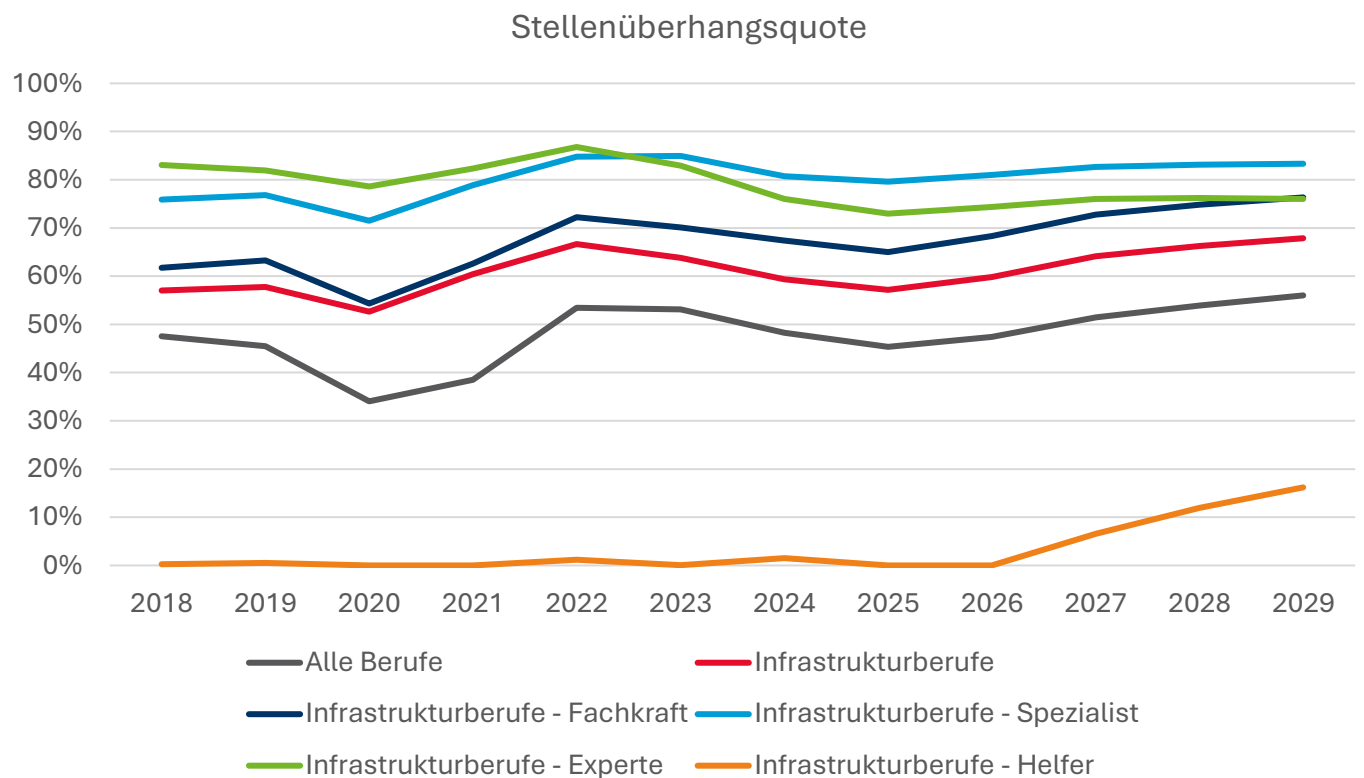
Abbildung A.7.3: Arbeitskräftelücke in Infrastrukturberufen 2018 bis 2029

Anteil der offenen Stellen, für die es keine passend qualifizierten Arbeitslosen gibt, in Prozent



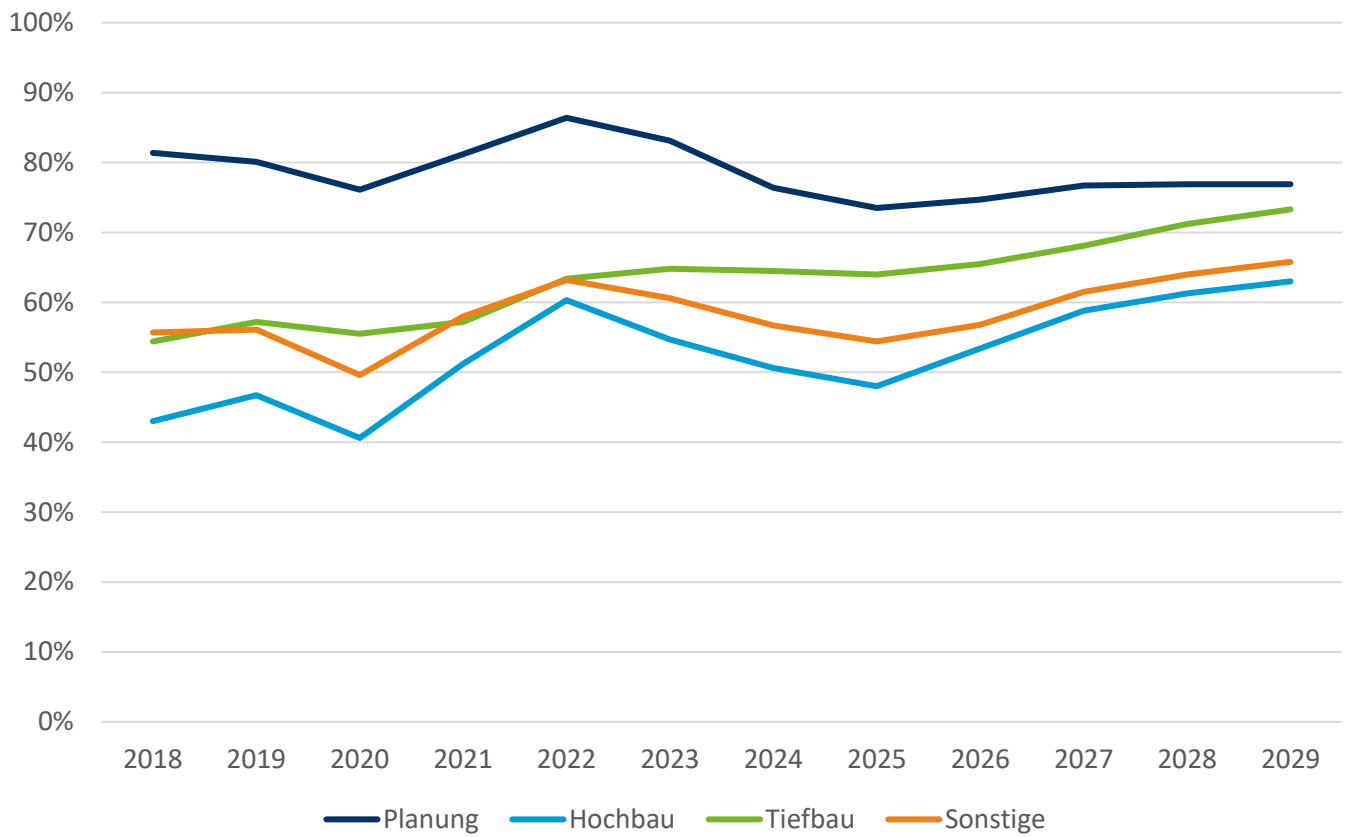
Quelle: IW-Arbeitsmarktforschung für die bayerischen Industrie- und Handelskammern, 2025

Abbildung A.7.4: Stellenüberhangsquote in Infrastrukturberufen nach Anforderungsniveaus 2018 bis 2029



Quelle: IW-Arbeitsmarktforschung für die bayerischen Industrie- und Handelskammern, 2025

Abbildung A.7.5: Stellenüberhangsquote in Infrastrukturberufen nach Untergruppen 2018 bis 2029



Quelle: IW-Arbeitsmarktforschung für die bayerischen Industrie- und Handelskammern, 2025

Tabelle A.7.1: Top-10-Stellenüberhangsquote 2029 in Infrastrukturberufen je Untergruppe

Berufsgruppe	Beschäftigte	Arbeitskräftelücke	Stellenüberhangsquote
Planung			
Bauplanung, -überwachung – Experte	9.239	2.848	91,9%
Bauplanung von Verkehrswegen, -anlagen – Experte	613	52	89,4%
Bauplanung, -überwachung – Spezialist	5.124	282	88,1%
Bauabrechnung, -kalkulation – Spezialist	1.078	338	87,9%
Vermessungstechnik – Experte	798	112	80,8%
Bauabrechnung, -kalkulation – Experte	58	15	79,8%
Vermessungstechnik – Fachkraft	1.894	112	77,3%
Leitung - Bau, Architektur – Spezialist	1.215	39	74,8%
Leitung - Bau, Architektur – Experte	13.097	1.434	73,4%
Vermessungstechnik – Spezialist	451	21	61,8%
Hochbau			
Beton-, Stahlbetonbau – Spezialist	142	24	96,0%
Dachdeckerei – Fachkraft	2.628	879	88,6%
Leitung - Hochbau – Spezialist	4.022	642	88,0%
Bauwerksabbruch – Fachkraft	462	31	84,8%
Hochbau – Spezialist	1.506	210	82,3%
Hochbau – Fachkraft	10.213	172	80,4%
Gerüstbau – Fachkraft	964	261	74,1%
Schornsteinbau – Fachkraft	156	10	70,8%
Fassadenbau – Fachkraft	320	87	67,4%
Hochbau – Experte	2.443	252	66,1%
Tiefbau			
Gleisbau – Fachkraft	777	364	98,0%
Tiefbau – Spezialist	625	148	96,8%
Leitung - Tiefbau – Spezialist	1.918	461	94,2%
Brunnenbau – Fachkraft	288	133	94,0%
Tiefbau – Experte	1.105	210	93,2%
Tiefbau – Fachkraft	5.906	514	86,9%
Straßen-, Asphaltbau – Experte	62	49	85,8%
Pflasterer, Steinsetzer – Fachkraft	970	244	83,7%
Kanal-, Tunnelbau – Fachkraft	602	108	83,6%
Kultur-, Wasserbau – Fachkraft	733	23	77,8%
Sonstige			
Rohrleitungsbau – Fachkraft	3.493	506	92,8%
Leitung - Sanitär-, Heizungs-, Klimatechnik – Spezialist	2.246	662	91,9%
Sanitär-, Heizungs-, Klimatechnik – Spezialist	1.492	345	91,6%
Klempnerei – Spezialist	20	24	91,0%
Kältetechnik – Fachkraft	1.828	478	90,8%
Baustoffprüfung – Experte	83	20	89,7%
Aus-, Trockenbau – Spezialist	290	87	88,0%
Klempnerei – Fachkraft	3.999	455	87,4%
Bauelektrik – Fachkraft	30.412	4.922	86,8%
Sanitär-, Heizungs-, Klimatechnik – Experte	187	101	86,5%

Hinweis: Beschränkt auf Berufe mit einer absoluten Veränderung der Arbeitskräftelücke 2029 im Szenario von mindestens 10.

Quelle: IW-Arbeitsmarktforschung für die bayerischen Industrie- und Handelskammern, 2025

B. Bayerische IHK-Bezirke

B.1. IHK Aschaffenburg

Der Bezirk IHK Aschaffenburg ist der Einzige der acht bayerischen IHK-Bezirke, in dem das Arbeitsangebot die Arbeitsnachfrage seit 2018 kontinuierlich übersteigt (Abbildung B.1.1). Bei gleichbleibenden Trends dürfte sich dies bis 2029 auch fortsetzen. Dennoch gibt es auch hier eine Arbeitskräftelücke, da es für viele offene Stellen keine passend qualifizierten Arbeitslosen in der Region gibt. Der Beschäftigungsaufbau wird durch den Arbeitskräftemangel gebremst.

Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten könnte von 2024 bis 2029 von 141.889 auf 146.628 steigen (+3,3 Prozent), sofern die bisherigen Trends weiter anhalten. Das jährliche Trendwachstum fällt bis 2029 deutlich auf nur noch 0,1 Prozent – der niedrigste Wert unter den bayerischen IHK-Bezirken. Das Trendwachstum lässt sich in Wachstumsbeiträge zerlegen (vgl. Kapitel A.1). Im Jahr 2029 werden dem Arbeitsmarkt allein durch den Renteneintritt der Babyboomer und zu wenig Nachwuchs 1,4 Prozent der Beschäftigten entzogen. Zugleich kann ein weiter steigendes Renteneintrittsalter die Beschäftigung um 0,9 Prozentpunkte erhöhen. Beides sind Spitzenwerte unter den bayerischen IHK-Bezirken. Im regionalen Vergleich auffällig sind zudem die am stärksten zunehmende Arbeitslosigkeit (+0,4 Prozentpunkte), eine geringe Zuwanderung (+0,3 Prozentpunkte) bei schwächster Integration (+0,3 Prozentpunkte) und mit das höchste Potenzial bei deutschen Frauen (+0,4 Prozentpunkte).

Die Zahl der Fachkräfte mit Berufsausbildung dürfte in diesem Zeitraum um 1,9 Prozent zurückgehen, wodurch ihr Anteil an allen Beschäftigten sinken wird (von 54,5 Prozent im Jahr 2024 auf 51,8 Prozent im Jahr 2029). Damit würden sie nur noch knapp die Mehrheit der Beschäftigten stellen. Den größten Zuwachs dürften hochqualifizierte Experten mit Master oder vergleichbarer Qualifikation verzeichnen (+16,0 Prozent), gefolgt von Spezialisten mit Fortbildungs- oder Bachelorabschluss (+10,5 Prozent). Damit hat sich die Abnahme der Fachkräfte mit Berufsausbildung im Vergleich zur letztjährigen Fortschreibung beschleunigt, als deren Zahl noch um 0,7 Prozent zurückgehen sollte.

Von den 36 Berufshauptgruppen dürfte das in absoluten Zahlen größte Beschäftigungswachstum in folgenden Bereichen stattfinden: „Verkehr, Logistik (außer Fahrzeugführung)“, „Erziehung, Soziales, Hauswirtschaft, Theologie“ und „Informatik, Kommunikationstechnik“. Den größten Rückgang dürfte es in der Berufshauptgruppe „Metall“ geben.

Von den 1.300 Berufsgattungen dürfte das in absoluten Zahlen größte Beschäftigungswachstum in folgenden Bereichen stattfinden: „Lagerwirtschaft – Helfer“, „Altenpflege – Helfer“ und „Technische Forschung, Entwicklung – Experte“. Der größte Rückgang wird in der Berufsgattung „Metallbearbeitung – Helfer“ erwartet.

Von 57 Branchen dürfte das in absoluten Zahlen größte Beschäftigungswachstum in folgenden Bereichen stattfinden: „Erziehung und Unterricht“, „Sonstige Waren“, „Post-, Kurier- und Expressdienste“. Der größte Rückgang wird in der Branche „Maschinenbau“ erwartet.

Die reale Bruttowertschöpfung je Beschäftigten könnte von 2024 bis 2029 um 2,9 Prozent sinken. Dieser Wert hat sich gegenüber der letztjährigen Fortschreibung besonders stark verbessert, als er noch -8,8 betrug und ist jetzt besser als der bayerische Durchschnitt (-3,8 Prozent).

Im Bezirk der IHK Aschaffenburg gab es 2024 insgesamt 3.112 offene Stellen, für die es im Bezirk keine passend qualifizierten Arbeitslosen gab. Bis 2029 geht die Fortschreibung von einem Anstieg der Arbeitskräftelücke bis auf 4.635 aus (+48,9 Prozent) (Abbildung B.1.3). Ohne diese Arbeitskräftelücke könnte die Wertschöpfung 539 Millionen Euro beziehungsweise 3,1 Prozent höher liegen.

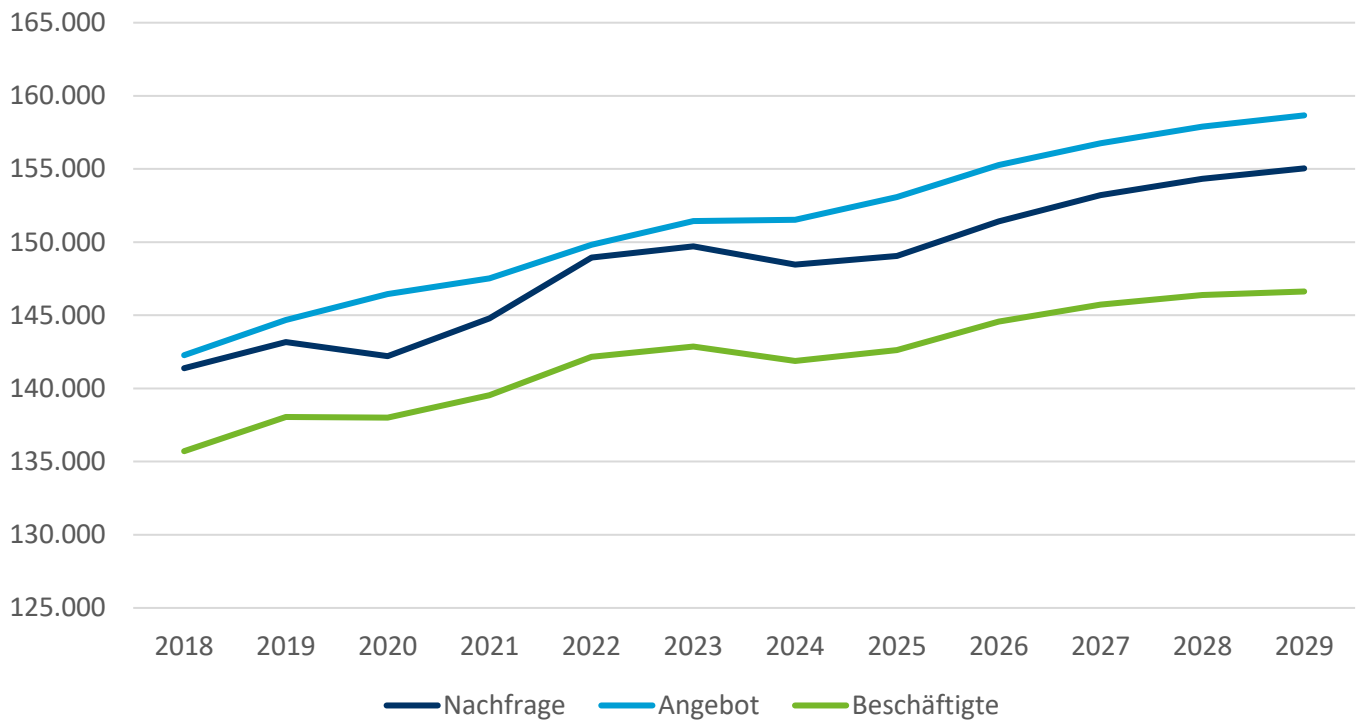
Am größten dürfte der relative Anstieg der Arbeitskräftelücke bei geringqualifizierten Helfern ausfallen (+301,0 Prozent), wobei sich der Anstieg auf geringe absolute Zahlen bezieht (2024: 31; 2029: 126). Bei Spezialisten mit Fortbildungs- oder Bachelorabschluss steigt die Arbeitskräftelücke um 61,8 Prozent, gefolgt von Fachkräften mit Berufsausbildung (+45,4 Prozent). Diese stehen für 63,6 Prozent der gesamten

Arbeitskräftelücke. Das ist der Höchstwert unter den bayerischen IHK-Bezirken. Bei hochqualifizierten Experten mit Master oder vergleichbarer Qualifikation wird mit 33,3 Prozent der geringste Anstieg der Arbeitskräftelücke erwartet und damit der niedrigste aller bayerischen IHK-Bezirke.

Tabelle B.1.1 zeigt die Berufsgattungen mit den größten Arbeitskräftelücken. Die Top 3 sind: „Verkauf ohne Produktspezialisierung – Fachkraft“, „Sozialarbeit, Sozialpädagogik – Experte“ und „Elektrotechnik – Fachkraft“. Letztere waren in der letztjährigen Fortschreibung noch mit Abstand auf Platz 1.

Langfristig lässt sich nur die demografische Entwicklung gut vorhersagen. Allein aufgrund der aktuellen Altersstruktur und den zu erwartenden Renteneintritten würde die Beschäftigung von 2024 bis 2039 um 17,5 Prozent zurückgehen (Abbildung B.1.2). Mit der durchschnittlichen Zuwanderung der letzten sieben Jahre würde sich der Rückgang auf -13,0 Prozent verringern. Wenn auch die Partizipationsquoten noch fünf Jahre steigen würden wie bisher, könnte die Beschäftigung um „nur“ 4,3 Prozent sinken. Die zukünftige Entwicklung der Beschäftigung hängt also maßgeblich davon ab, ob die Partizipationsquoten weiter gesteigert werden können und ob jährlich eine ausreichende Zahl an Arbeitskräften zuwandert. Es ist jedoch langfristig mit einem deutlichen Beschäftigungsrückgang zu rechnen.

Abbildung B.1.1: Arbeitsnachfrage, -angebot und Beschäftigte 2018 bis 2029, IHK Aschaffenburg

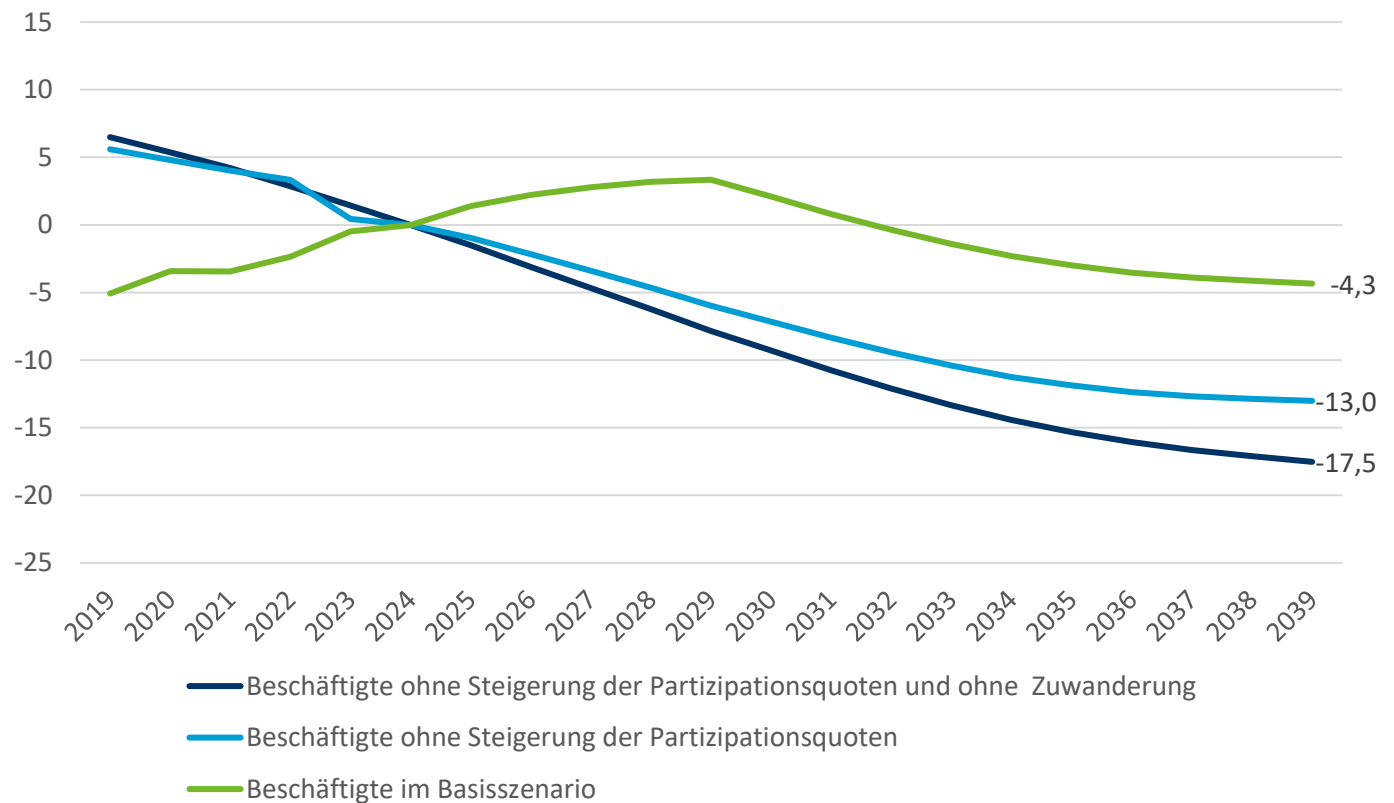


Hinweise: Die Nachfrage besteht aus Beschäftigten und offenen Stellen, das Angebot aus Beschäftigten und Arbeitslosen. Wenn das Angebot insgesamt höher liegt als die Nachfrage, kann es in einzelnen Berufen dennoch eine Arbeitskräftelücke geben, da die berufliche Passung berücksichtigt werden muss.

Quelle: IW-Arbeitsmarktforschung für die bayerischen Industrie- und Handelskammern, 2025

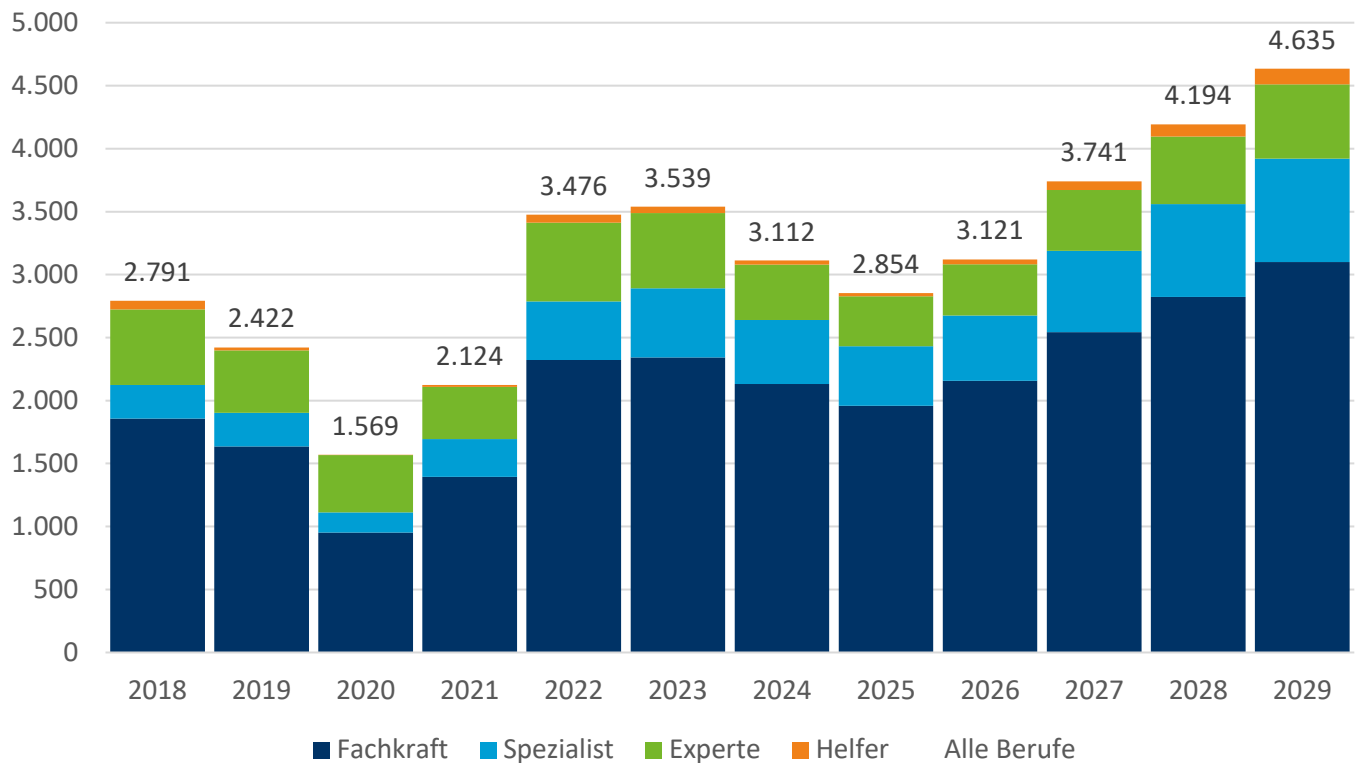
Abbildung B.1.2: Langfristige Beschäftigungsentwicklung 2018 bis 2039, IHK Aschaffenburg

Basisjahr 2024. Strukturelle Entwicklung ohne konjunkturelle Schwankungen



Quelle: IW-Arbeitsmarktforschung für die bayerischen Industrie- und Handelskammern, 2025

Abbildung B.1.3: Arbeitskräftelücke 2018 bis 2029, IHK Aschaffenburg



Quelle: IW-Arbeitsmarktforschung für die bayerischen Industrie- und Handelskammern, 2025

Tabelle B.1.1: Top-20-Arbeitskräftelücke nach Berufsgattung, IHK Aschaffenburg

Berufsgattung	Arbeitskräftelücke 2029	Veränderung 2024 bis 2029	in %	Beschäftigte 2029
Verkauf ohne Produktspezialisierung – Fachkraft	301	104	52,4%	3.688
Sozialarbeit, Sozialpädagogik – Experte	201	87	77,3%	664
Elektrotechnik – Fachkraft	156	86	122,8%	276
elektrische Betriebstechnik – Fachkraft	150	25	20,2%	549
spanende Metallbearbeitung – Fachkraft	133	25	23,2%	718
Kinderbetreuung, -erziehung – Spezialist	109	44	68,2%	1.351
Physiotherapie – Spezialist	101	37	56,7%	501
Kurier-, Express-, Postdienstleistungskaufleute – Fachkraft	90	26	40,4%	32
Berufskraftfahrer (Güterverkehr/LKW) – Fachkraft	86	26	42,7%	1.754
Altenpflege – Fachkraft	85	13	18,4%	1.009
Bauelektrik – Fachkraft	83	-17	-17,4%	739
Buchhaltung – Spezialist	72	46	174,9%	951
Sanitär-, Heizungs-, Klimatechnik – Fachkraft	71	11	17,9%	684
Metallbearbeitung – Fachkraft	68	36	115,3%	651
Verkauf von Back-, Konditoreiwaren – Fachkraft	68	49	255,5%	634
Gebäudereinigung – Fachkraft	66	23	54,0%	230
Schweiß-, Verbindungstechnik – Fachkraft	65	16	33,7%	263
Medizinische Fachangestellte – Fachkraft	63	32	103,9%	1.751
Steuerberatung – Fachkraft	57	28	94,2%	456
Informations-, Telekommunikationstechnik – Fachkraft	56	28	101,3%	470

Quelle: IW-Arbeitsmarktforschung für die bayerischen Industrie- und Handelskammern, 2025

B.2. IHK zu Coburg und IHK für Oberfranken Bayreuth

In den Bezirken der IHK zu Coburg und der IHK für Oberfranken Bayreuth (die sich datenseitig nicht trennen lassen) übersteigt die Arbeitsnachfrage das Arbeitsangebot seit 2021 (Abbildung B.2.1). Bei gleichbleibenden Trends dürfte sich dies bis 2029 noch ausweiten. Der daraus resultierende Arbeitskräftemangel bremst den gewünschten Beschäftigungsaufbau der Unternehmen.

Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten könnte von 2024 bis 2029 von 425.890 auf 433.223 steigen (+1,7 Prozent), sofern die bisherigen Trends weiter anhalten. Das jährliche Trendwachstum fällt bis 2029 deutlich auf nur noch 0,1 Prozent – der niedrigste Wert unter den bayerischen IHK-Bezirken. Das Trendwachstum lässt sich in Wachstumsbeiträge zerlegen (vgl. Kapitel A.1). Im Jahr 2029 werden dem Arbeitsmarkt allein durch den Renteneintritt der Babyboomer und zu wenig Nachwuchs 1,4 Prozent der Beschäftigten entzogen. Zugleich kann ein weiter steigendes Renteneintrittsalter die Beschäftigung um 0,8 Prozentpunkte erhöhen. Beides sind sehr hohe Werte unter den bayerischen IHK-Bezirken. Im regionalen Vergleich auffällig ist zudem eine geringe Zuwanderung (+0,3 Prozentpunkte).

Die Zahl der Fachkräfte mit Berufsausbildung dürfte in diesem Zeitraum um 2,9 Prozent zurückgehen, wodurch ihr Anteil an allen Beschäftigten sinken wird (von 57,2 Prozent im Jahr 2024 auf 54,6 Prozent im Jahr 2029). Den größten Zuwachs dürften hochqualifizierte Experten mit Master oder vergleichbarer Qualifikation verzeichnen (+9,3 Prozent), gefolgt von Spezialisten mit Fortbildungs- oder Bachelorabschluss (+7,5 Prozent). Damit hat sich die Abnahme der Fachkräfte mit Berufsausbildung im Vergleich zur letztjährigen Fortschreibung beschleunigt, als deren Zahl noch um 1,8 Prozent zurückgehen sollte. Es ist zudem der stärkste Rückgang aller bayerischen IHK-Bezirke.

Von den 36 Berufshauptgruppen dürfte das in absoluten Zahlen größte Beschäftigungswachstum in folgenden Bereichen stattfinden: „Verkehr, Logistik (außer Fahrzeugführung)“, „Erziehung, Soziales, Hauswirtschaft, Theologie“ und „Medizinische Gesundheitsberufe“. Den größten Rückgang dürfte es in der Berufshauptgruppe „Metall“ geben.

Von den 1.300 Berufsgattungen dürfte das in absoluten Zahlen größte Beschäftigungswachstum in folgenden Bereichen stattfinden: „Lagerwirtschaft – Helfer“, „Kinderbetreuung, -erziehung – Spezialist“, „Lagerwirtschaft – Fachkraft“. Der größte Rückgang wird in der Berufsgattung „Berufskraftfahrer (Güterverkehr/LKW) – Fachkraft“ erwartet.

Von 57 Branchen dürfte das in absoluten Zahlen größte Beschäftigungswachstum in folgenden Bereichen stattfinden: „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung“, „Lagerei, sonstige Dienstleistungen für den Verkehr“ und „Erziehung und Unterricht“. Der größte Rückgang wird in der Branche „Gummi- und Kunststoffwaren“ erwartet.

Die reale Bruttowertschöpfung je Beschäftigten könnte von 2024 bis 2029 um 2,8 Prozent sinken. Dieser Wert ist besser als der bayerische Durchschnitt (-3,8 Prozent).

Im Bezirk der IHK zu Coburg und der IHK für Oberfranken Bayreuth gab es 2024 insgesamt 18.676 offene Stellen, für die es im Bezirk keine passend qualifizierten Arbeitslosen gab. Das ist eine Steigerung um 64,5 Prozent seit 2018, als es noch 11.356 waren. Bis 2029 geht die Fortschreibung von einem weiteren Anstieg der Arbeitskräftelücke bis auf 30.291 aus (+ 62,2 Prozent) (Abbildung B.2.3). Ohne diese Arbeitskräftelücke könnte die Wertschöpfung 3,2 Milliarden Euro beziehungsweise 7,2 Prozent höher liegen.

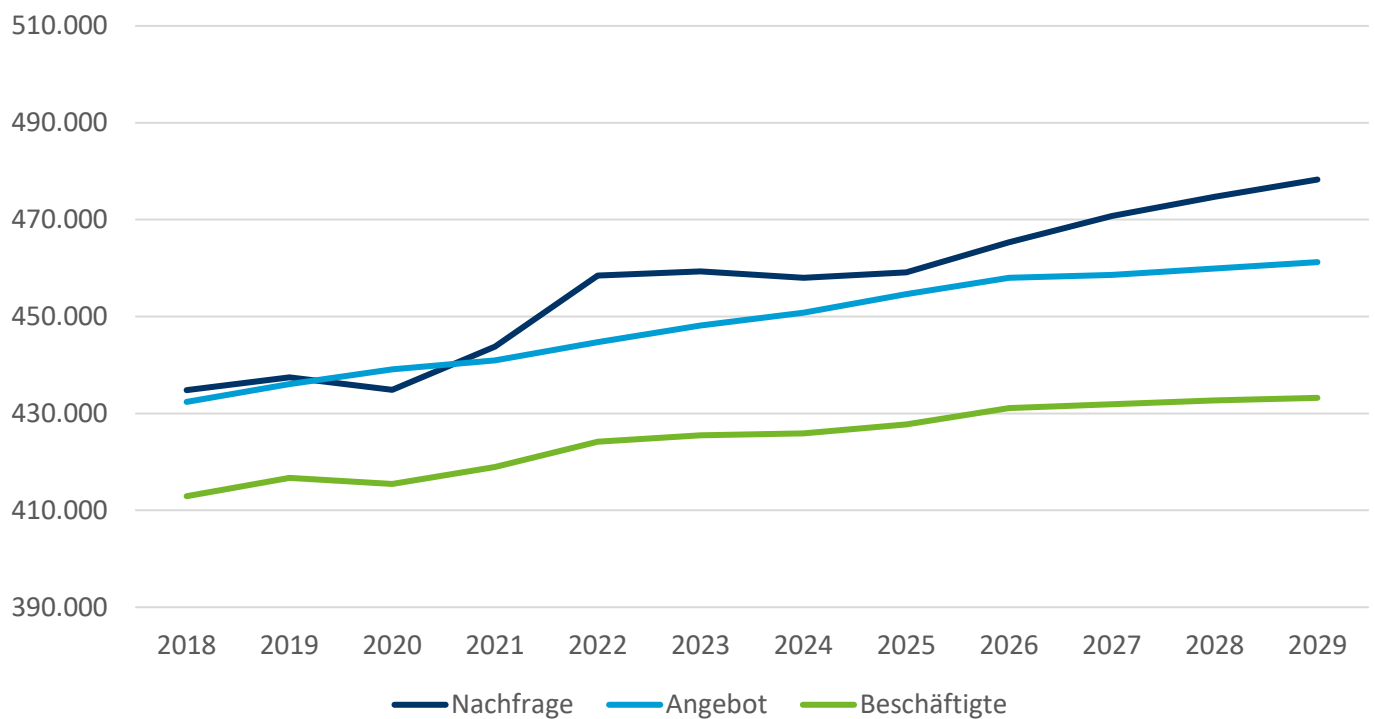
Am größten dürfte der relative Anstieg der Arbeitskräftelücke bei geringqualifizierten Helfern ausfallen (+114,8 Prozent), wobei sich der Anstieg auf geringe absolute Zahlen bezieht (2024: 927; 2029: 1.992). Bei Spezialisten mit Fortbildungs- oder Bachelorabschluss steigt die Arbeitskräftelücke um 78,4 Prozent, gefolgt von hochqualifizierten Experten mit Master oder vergleichbarer Qualifikation (+66,9 Prozent). Bei Fachkräften mit Berufsausbildung sind es 52,2 Prozent. Diese stehen für 51,7 Prozent der gesamten Arbeitskräftelücke.

Tabelle B.2.1 zeigt die Berufsgattungen mit den größten Arbeitskräftelücken. Die Top 3 sind: „Verkauf ohne Produktspezialisierung – Fachkraft“, „Kinderbetreuung, -erziehung – Spezialist“ und „Gesundheits-,

Krankenpflege – Fachkraft“. Letztes Jahr lag „Elektrotechnik – Fachkraft“ noch auf Platz 3 und ist jetzt aus den Top 20 gefallen.

Langfristig lässt sich nur die demografische Entwicklung gut vorhersagen. Allein aufgrund der aktuellen Altersstruktur und den zu erwartenden Renteneintritten würde die Beschäftigung von 2024 bis 2039 um 17,4 Prozent zurückgehen (Abbildung B.2.2). Mit der durchschnittlichen Zuwanderung der letzten sieben Jahre würde sich der Rückgang auf -13,4 Prozent verringern. Wenn auch die Partizipationsquoten noch fünf Jahre steigen würden wie bisher, würde die Beschäftigung immer noch um 6,1 Prozent sinken. Die zukünftige Entwicklung der Beschäftigung hängt also maßgeblich davon ab, ob die Partizipationsquoten weiter gesteigert werden können und ob jährlich eine ausreichende Zahl an Arbeitskräften zuwandert. Es ist jedoch langfristig mit einem deutlichen Beschäftigungsrückgang zu rechnen.

Abbildung B.2.1: Arbeitsnachfrage, -angebot und Beschäftigte 2018 bis 2029, IHK zu Coburg und IHK für Oberfranken Bayreuth

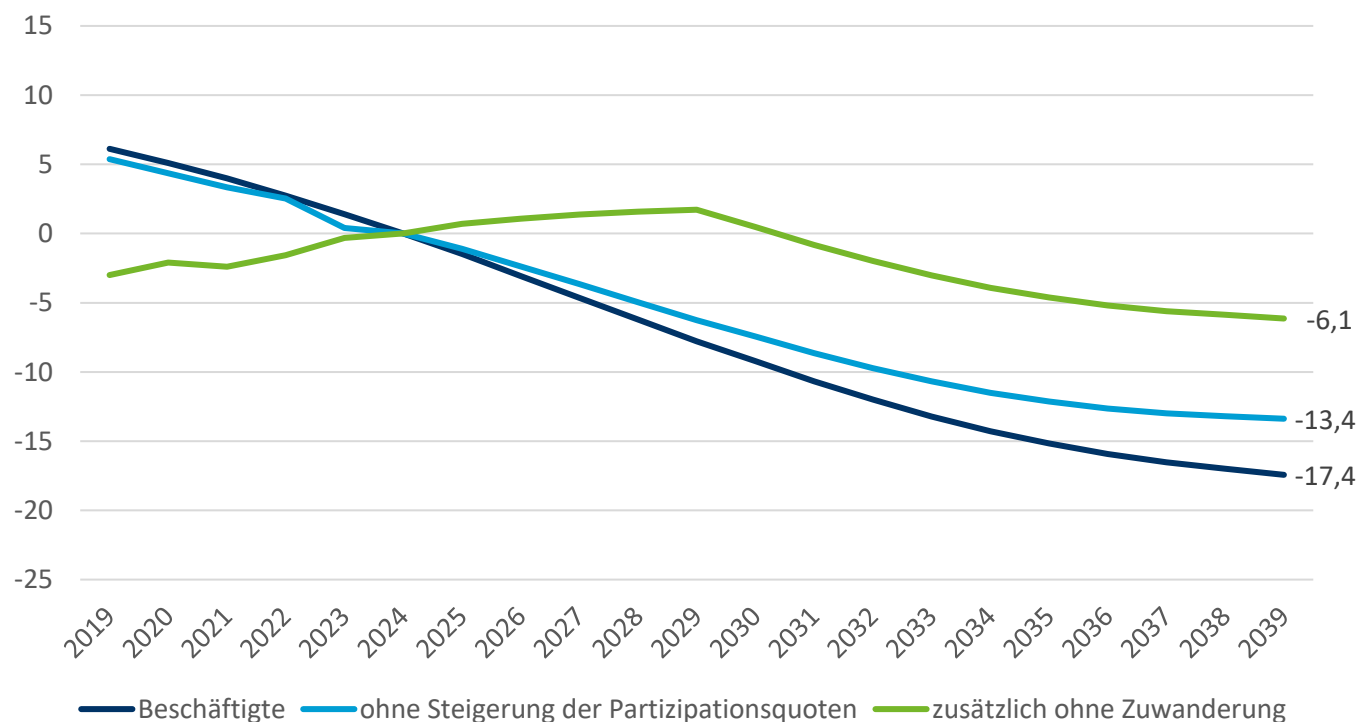


Hinweise: Die Nachfrage besteht aus Beschäftigten und offenen Stellen, das Angebot aus Beschäftigten und Arbeitslosen. Wenn das Angebot insgesamt höher liegt als die Nachfrage, kann es in einzelnen Berufen dennoch eine Arbeitskräftelücke geben, da die berufliche Passung berücksichtigt werden muss.

Quelle: IW-Arbeitsmarktfortschreibung für die bayerischen Industrie- und Handelskammern, 2025

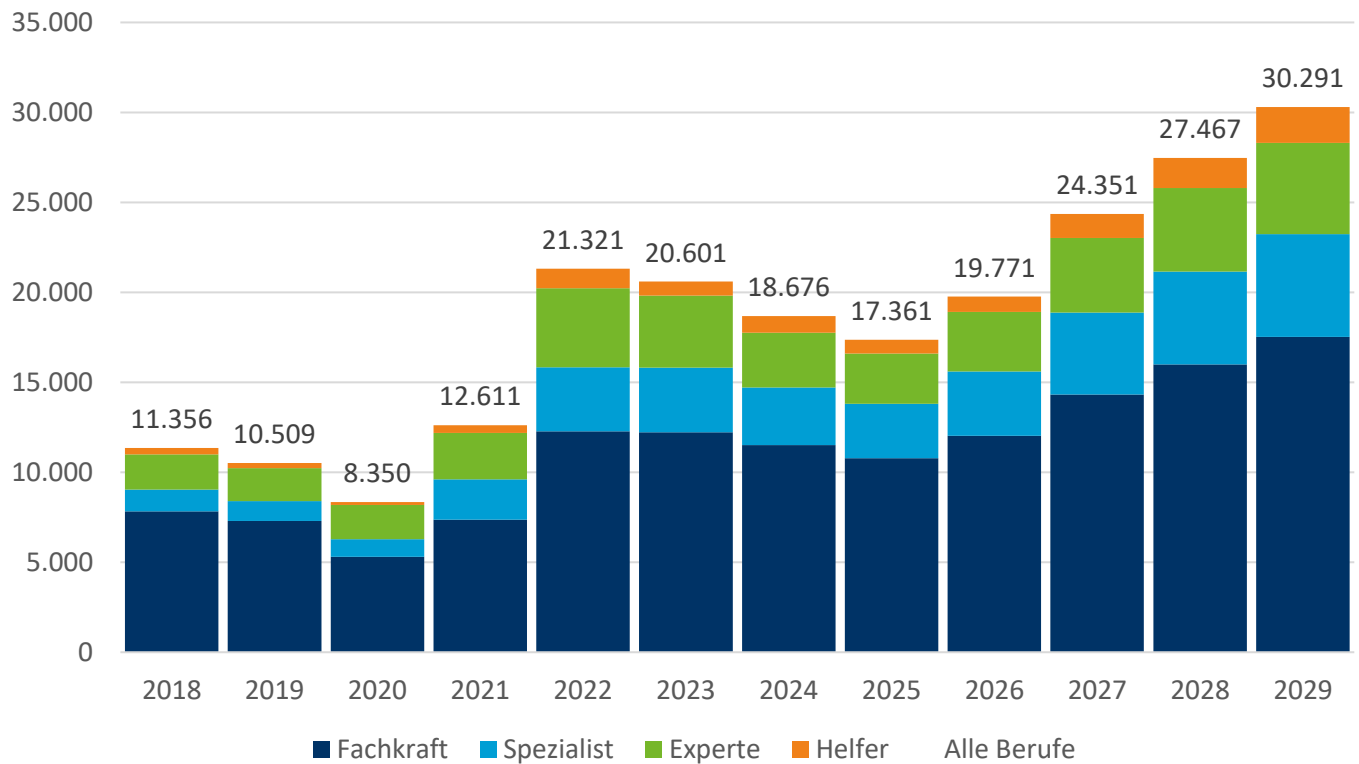
Abbildung B.2.2: Langfristige Beschäftigungsentwicklung 2018 bis 2039, IHK zu Coburg und IHK für Oberfranken Bayreuth

Basisjahr 2024. Strukturelle Entwicklung ohne konjunkturelle Schwankungen



Quelle: IW-Arbeitsmarktfortschreibung für die bayerischen Industrie- und Handelskammern, 2025

Abbildung B.2.3: Arbeitskräftelücke 2018 bis 2029, IHK zu Coburg und IHK für Oberfranken Bayreuth



Quelle: IW-Arbeitsmarktforschung für die bayerischen Industrie- und Handelskammern, 2025

Tabelle B.2.1: Top-20-Arbeitskräftelücke nach Berufsgattung, IHK zu Coburg und IHK für Oberfranken Bayreuth

Berufsgattung	Arbeitskräftelücke 2029	Veränderung 2024 bis 2029	in %	Beschäftigte 2029
Verkauf ohne Produktspezialisierung – Fachkraft	966	447	86,2%	10.402
Kinderbetreuung, -erziehung – Spezialist	747	326	77,4%	4.581
Gesundheits-, Krankenpflege – Fachkraft	706	307	76,9%	8.253
Kraftfahrzeugtechnik – Fachkraft	676	141	26,3%	3.631
Maschinenbau-, Betriebstechnik – Fachkraft	628	166	35,8%	3.542
Lagerwirtschaft – Fachkraft	611	319	109,2%	7.442
Physiotherapie – Spezialist	600	202	51,0%	1.860
Berufskraftfahrer (Güterverkehr/LKW) – Fachkraft	588	55	10,4%	6.350
Sozialarbeit, Sozialpädagogik – Experte	540	217	67,0%	2.413
Buchhaltung – Spezialist	519	243	88,3%	2.198
elektrische Betriebstechnik – Fachkraft	491	62	14,4%	1.555
Sanitär-, Heizungs-, Klimatechnik – Fachkraft	466	93	24,9%	2.080
Bauelektrik – Fachkraft	447	43	10,8%	2.205
Metallbearbeitung – Fachkraft	404	138	51,9%	1.999
Büro-, Sekretariatskräfte – Fachkraft	361	361	0,0%	21.024
Zahnmedizinische Fachangestellte – Fachkraft	356	160	81,6%	3.051
Medizinische Fachangestellte – Fachkraft	346	175	102,8%	6.603
Maschinen-, Anlagenführer – Fachkraft	330	111	50,5%	2.738
Kranführung, Aufzug, Hebeeinrichtungen – Helfer	315	66	26,5%	1.035
Mechatronik – Fachkraft	309	78	33,7%	734

Quelle: IW-Arbeitsmarktforschung für die bayerischen Industrie- und Handelskammern, 2025

B.3. IHK für München und Oberbayern

Im Bezirk der IHK für München und Oberbayern sind das Arbeitsangebot und die Arbeitsnachfrage seit 2022 im Gleichgewicht (Abbildung B.3.1). Bei gleichbleibenden Trends dürfte sich dies bis 2029 auch fortsetzen. Dennoch gibt es eine Arbeitskräftelücke, da es für viele offene Stellen keine passend qualifizierten Arbeitslosen in der Region gibt. Der Beschäftigungsaufbau wird durch den Arbeitskräftemangel gebremst.

Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten könnte von 2024 bis 2029 von 2.257.355 auf 2.425.117 steigen (+7,4 Prozent), sofern die bisherigen Trends weiter anhalten. Das ist das mit Abstand stärkste Beschäftigungswachstum aller bayerischen IHK-Bezirke. Das jährliche Trendwachstum fällt bis 2029 auf 1,2 Prozent. Dieses lässt sich in Wachstumsbeiträge zerlegen (vgl. Kapitel A.1). Im Jahr 2029 werden dem Arbeitsmarkt allein durch den Renteneintritt der Babyboomer und zu wenig Nachwuchs 0,4 Prozent der Beschäftigten entzogen. Das ist mit Abstand am wenigsten und zeugt von der jüngeren Bevölkerung. Zugleich kann ein weiter steigendes Renteneintrittsalter hier mit 0,6 Prozentpunkten am wenigsten beitragen. Auch die Partizipationsquoten deutscher Frauen bieten hier nur noch wenig Steigerungspotenzial (+0,2 Prozentpunkte). Der Bezirk der IHK für München und Oberbayern profitiert voraussichtlich von einem weiter steigenden Pendlersaldo (+0,3 Prozentpunkte). Um diesen positiven Trend zu sichern, muss die Verkehrsinfrastruktur mit dem Wachstum mithalten.

Die Zahl der Fachkräfte mit Berufsausbildung dürfte in diesem Zeitraum nur um 0,8 Prozent wachsen. Ihr Anteil an den Beschäftigten sinkt dennoch deutlich (von 46,3 Prozent im Jahr 2024 auf 43,5 Prozent im Jahr 2029), weil die anderen Gruppen schneller wachsen. Den mit Abstand größten Zuwachs dürften hochqualifizierte Experten mit Master oder vergleichbarer Qualifikation verzeichnen (+18,1 Prozent), gefolgt von Spezialisten mit Fortbildungs- oder Bachelorabschluss (+14,1 Prozent).

Von den 36 Berufshauptgruppen dürfte das in absoluten Zahlen größte Beschäftigungswachstum in folgenden Bereichen stattfinden: „Informatik, Kommunikationstechnik“, „Unternehmensführung, -organisation“ und „Medizinische Gesundheitsberufe“. Den größten Rückgang dürfte es in der Berufshauptgruppe „Tourismus, Hotel, Gaststätten“ geben.

Von den 1.300 Berufsgattungen dürfte das in absoluten Zahlen größte Beschäftigungswachstum in folgenden Bereichen stattfinden: „Softwareentwicklung – Experte“, „Leitung - Unternehmensorganisation – Spezialist“ und „Unternehmensberatung – Experte“. Der größte Rückgang wird in der Berufsgattung „Gastronomieservice – Helfer und Fachkraft“ erwartet.

Von 57 Branchen dürfte das in absoluten Zahlen größte Beschäftigungswachstum in folgenden Bereichen stattfinden: „IT- und Informations-Dienstleistungen“, „Gesundheitswesen“ und „Sozialwesen (ohne Heime)“. Der größte Rückgang wird in der Branche „Gastronomie“ erwartet.

Die reale Bruttowertschöpfung je Beschäftigten könnte von 2024 bis 2029 um 2,8 Prozent sinken. Im Vergleich der bayerischen IHK-Bezirke ist dies der zweitbeste Wert.

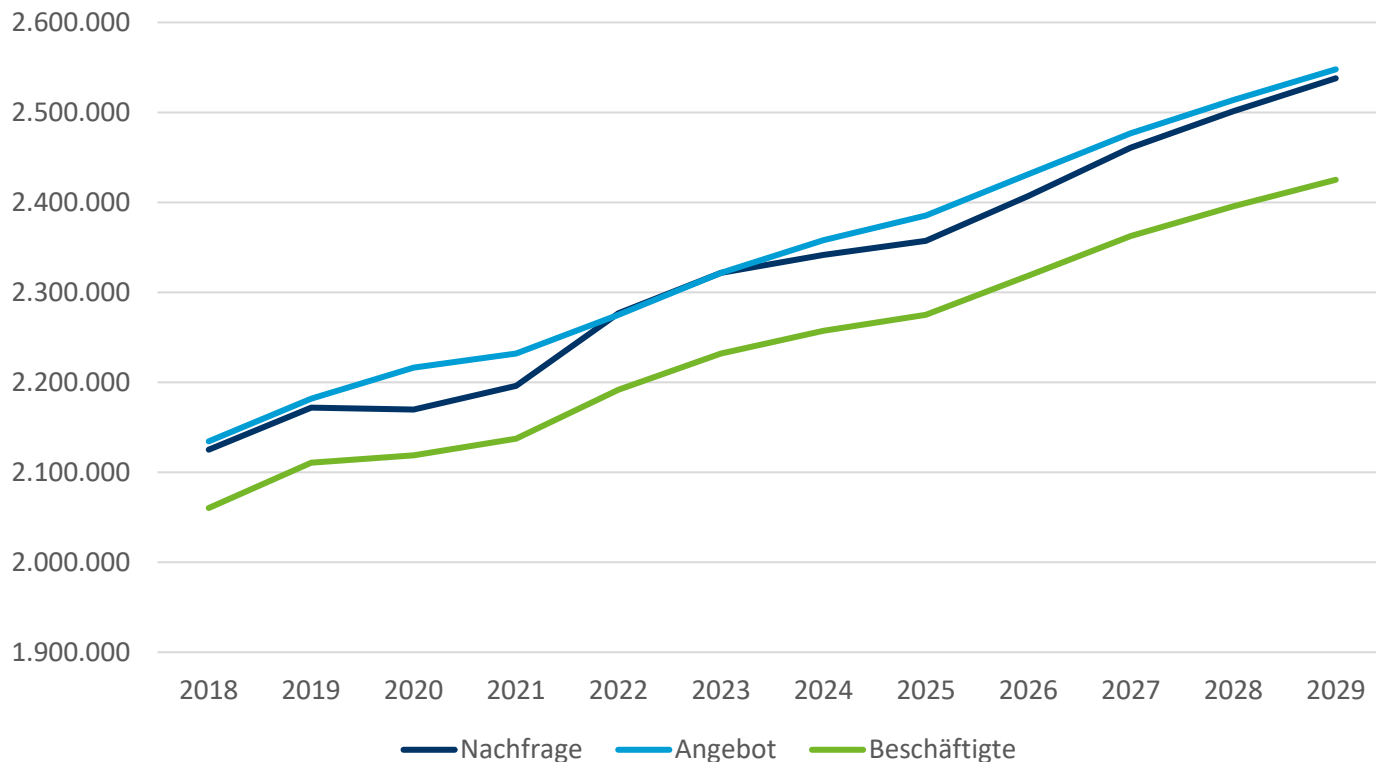
Im Bezirk der IHK für München und Oberbayern gab es 2024 insgesamt 36.327 offene Stellen, für die es im Bezirk keine passend qualifizierten Arbeitslosen gab. Das ist eine Steigerung um 27,9 Prozent seit 2018, als es noch 28.404 waren. Bis 2029 geht die Fortschreibung von einem weiteren Anstieg der Arbeitskräftelücke bis auf 56.402 aus (+55,3 Prozent) (Abbildung B.3.3). Ohne diese Arbeitskräftelücke könnte die Wertschöpfung 7,5 Milliarden Euro beziehungsweise 2,2 Prozent höher liegen.

Am größten dürfte der relative Anstieg der Arbeitskräftelücke bei geringqualifizierten Helfern ausfallen (+184,3 Prozent), wobei sich der Anstieg auf geringe absolute Zahlen bezieht (2024: 1.275; 2029: 3.626). Bei hochqualifizierten Experten mit Master oder vergleichbarer Qualifikation steigt die Arbeitskräftelücke um 62,5 Prozent, gefolgt von Spezialisten mit Fortbildungs- oder Bachelorabschluss mit 48,5 Prozent. Bei Fachkräften mit Berufsausbildung sind es 45,8 Prozent. Diese stehen für 46,4 Prozent der gesamten Arbeitskräftelücke. Der Arbeitsmarkt in Oberbayern ist verhältnismäßig stark von Experten geprägt.

Tabelle B.3.1 zeigt die Berufsgattungen mit den größten Arbeitskräftelücken. Die Top 3 sind: „Verkauf ohne Produktspezialisierung – Fachkraft“, „kaufmännische/technische Betriebswirtschaft – Experte“ und „Post-, Zustelldienste – Helfer“.

Langfristig lässt sich nur die demografische Entwicklung gut vorhersagen. Allein aufgrund der aktuellen Altersstruktur und den zu erwartenden Renteneintritten würde die Beschäftigung von 2024 bis 2039 um 7,0 Prozent zurückgehen (Abbildung B.3.2). Mit der durchschnittlichen Zuwanderung der letzten sieben Jahre würde sich der Rückgang auf -0,8 Prozent verringern. Wenn auch die Partizipationsquoten noch fünf Jahre steigen würden wie bisher, würde die Beschäftigung um 6,9 Prozent steigern. Das sind zwar die mit Abstand besten Werte in Bayern, aber auch in Oberbayern hängt die zukünftige Entwicklung der Beschäftigung maßgeblich davon ab, ob die Partizipationsquoten weiter gesteigert werden können und ob jährlich eine ausreichende Zahl an Arbeitskräften zuwandert.

Abbildung B.3.1: Arbeitsnachfrage, -angebot und Beschäftigte 2018 bis 2029, IHK für München und Oberbayern

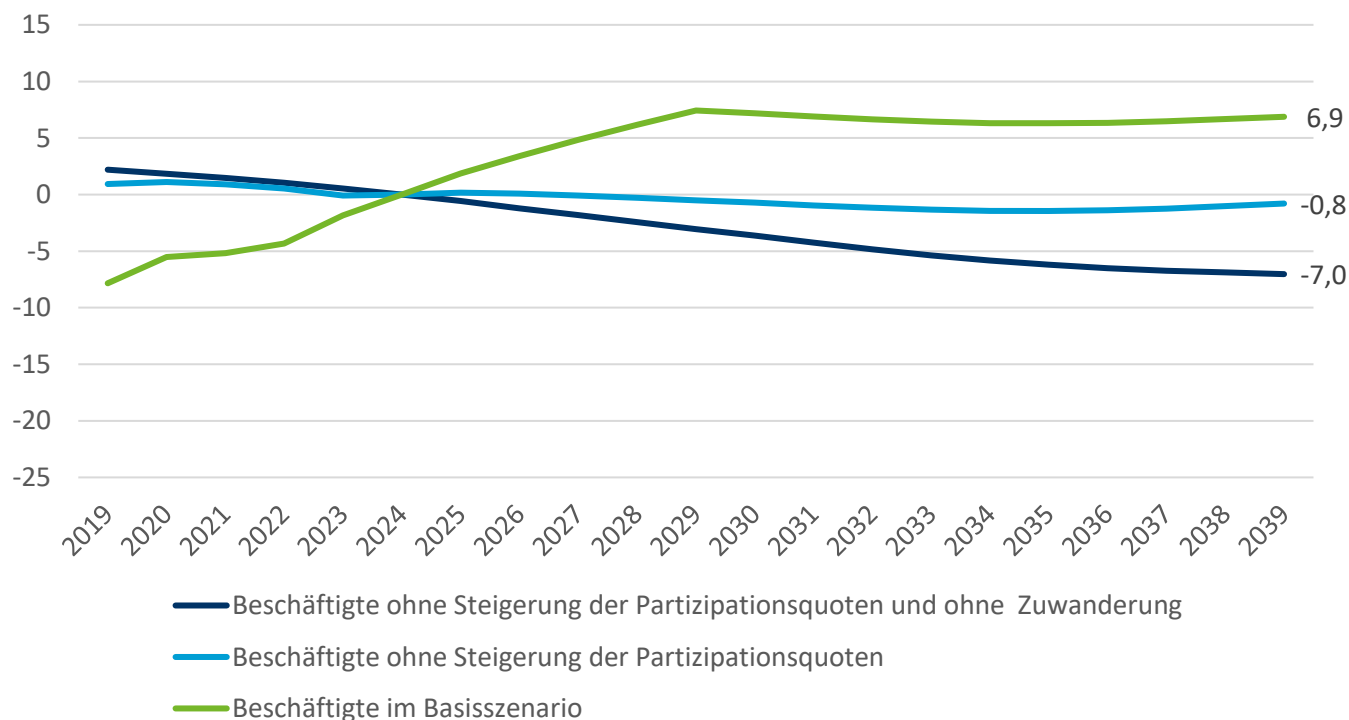


Hinweise: Die Nachfrage besteht aus Beschäftigten und offenen Stellen, das Angebot aus Beschäftigten und Arbeitslosen. Wenn das Angebot insgesamt höher liegt als die Nachfrage, kann es in einzelnen Berufen dennoch eine Arbeitskräftelücke geben, da die berufliche Passung berücksichtigt werden muss.

Quelle: IW-Arbeitsmarktfortschreibung für die bayerischen Industrie- und Handelskammern, 2025

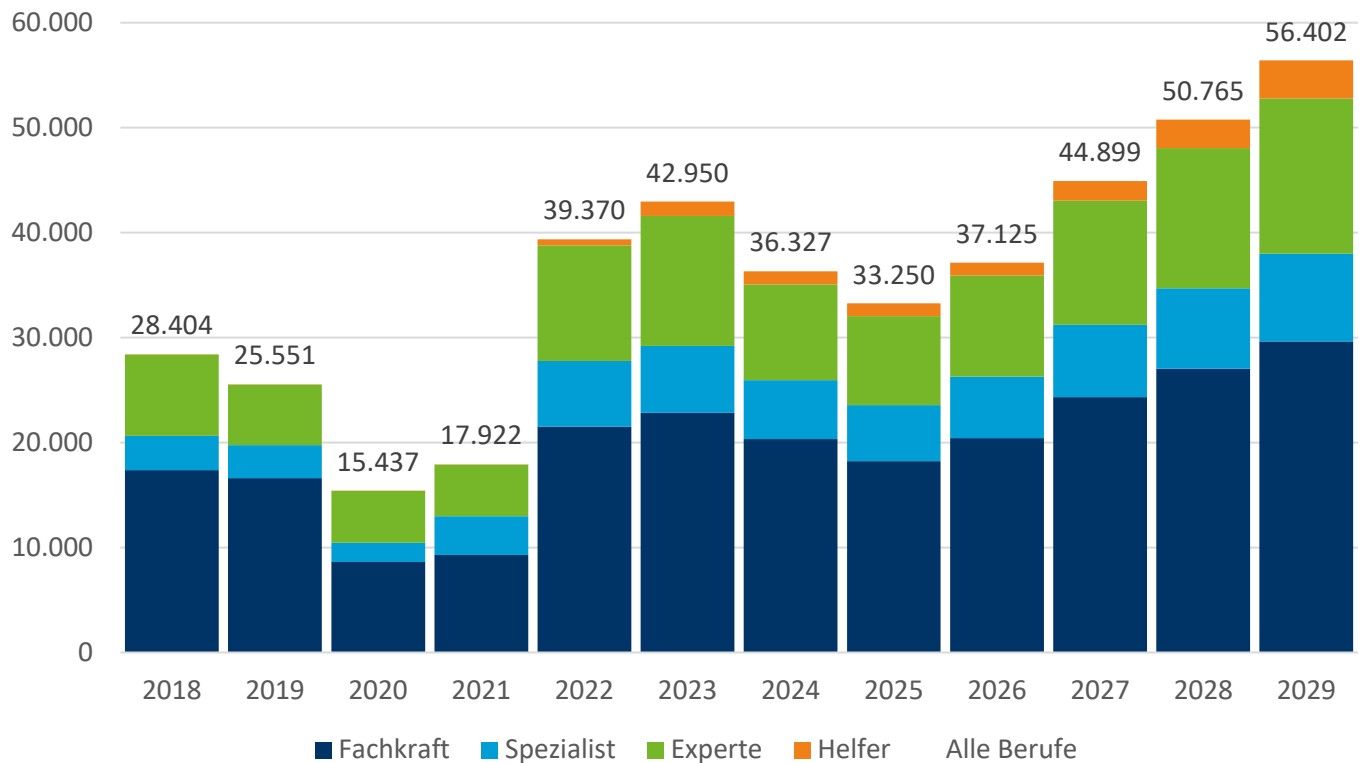
Abbildung B.3.2: Langfristige Beschäftigungsentwicklung 2024 bis 2039, IHK für München und Oberbayern

Basisjahr 2024. Strukturelle Entwicklung ohne konjunkturelle Schwankungen



Quelle: IW-Arbeitsmarktfortschreibung für die bayerischen Industrie- und Handelskammern, 2025

Abbildung B.3.3: Arbeitskräftelücke 2018 bis 2029, IHK für München und Oberbayern



Quelle: IW-Arbeitsmarktforschung für die bayerischen Industrie- und Handelskammern, 2025

Tabelle B.3.1: Top-20-Arbeitskräftelücke nach Berufsgattung, IHK für München und Oberbayern

Berufsgattung	Arbeitskräftelücke 2029	Veränderung 2024 bis 2029	in %	Beschäftigte 2029
Verkauf ohne Produktspezialisierung – Fachkraft	3.491	1.336	62,0%	46.425
kaufmännische/technische Betriebswirtschaft – Experte	2.110	943	80,8%	4.913
Post-, Zustelldienste – Helfer	2.003	796	65,9%	2.642
Gesundheits-, Krankenpflege – Fachkraft	1.597	431	37,0%	37.992
Leitung - Verkauf – Experte	1.568	255	19,4%	7.088
Lagerwirtschaft – Fachkraft	1.554	740	91,0%	30.568
Kinderbetreuung, -erziehung – Spezialist	1.538	381	32,9%	17.845
Informatik – Experte	1.508	556	58,4%	7.276
Bauelektrik – Fachkraft	1.263	275	27,9%	10.992
Sozialarbeit, Sozialpädagogik – Experte	1.118	368	49,2%	17.678
Bauplanung, -überwachung – Experte	1.071	453	73,3%	4.545
Elektrotechnik – Experte	1.054	248	30,8%	5.282
Maschinenbau-, Betriebstechnik – Experte	898	346	62,7%	5.774
Technische Produktionsplanung, -steuerung – Experte	890	390	78,0%	11.975
Maschinenbau-, Betriebstechnik – Fachkraft	848	232	37,7%	13.055
Mechatronik – Fachkraft	830	300	56,6%	3.231
Köche – Fachkraft	809	352	77,1%	11.471
Kraftfahrzeugtechnik – Fachkraft	791	-40	-4,8%	14.432
Gastronomieservice – Helfer	785	785	0,0%	20.439
Bus-, Straßenbahnfahrer – Fachkraft	701	172	32,5%	6.818

Quelle: IW-Arbeitsmarktforschung für die bayerischen Industrie- und Handelskammern, 2025

B.4. IHK für Niederbayern in Passau

Im Bezirk der IHK für Niederbayern in Passau übersteigt die Arbeitsnachfrage das Arbeitsangebot seit 2022 (Abbildung B.4.1). Bei gleichbleibenden Trends dürfte dies so bleiben. Der daraus resultierende Arbeitskräftemangel bremst den gewünschten Beschäftigungsaufbau der Unternehmen.

Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten könnte von 2024 bis 2029 von 443.326 auf 467.685 steigen (+5,5 Prozent), sofern die bisherigen Trends weiter anhalten. Das jährliche Trendwachstum fällt bis 2029 auf 0,7 Prozent. Das Trendwachstum lässt sich in Wachstumsbeiträge zerlegen (vgl. Kapitel A.1). Im Jahr 2029 werden dem Arbeitsmarkt allein durch den Renteneintritt der Babyboomer und zu wenig Nachwuchs 1,1 Prozent der Beschäftigten entzogen. Zugleich kann ein weiter steigendes Renteneintrittsalter die Beschäftigung um 0,8 Prozentpunkte erhöhen. Im regionalen Vergleich auffällig ist ein großes Potenzial bei steigenden Partizipationsquoten deutscher Frauen (+0,4 Prozentpunkte).

Die Zahl der Fachkräfte mit Berufsausbildung dürfte in diesem Zeitraum um 3,7 Prozent wachsen, wodurch ihr Anteil an allen Beschäftigten sinken wird (von 59,9 Prozent im Jahr 2024 auf 58,9 Prozent im Jahr 2029). Den mit Abstand größten Zuwachs dürften hochqualifizierte Experten mit Master oder vergleichbarer Qualifikation verzeichnen (+13,2 Prozent), gefolgt von Spezialisten mit Fortbildungs- oder Bachelorabschluss (+9,3 Prozent).

Von den 36 Berufshauptgruppen dürfte das in absoluten Zahlen größte Beschäftigungswachstum in folgenden Bereichen stattfinden: „Erziehung, Soziales, Hauswirtschaft, Theologie“, „Medizinische Gesundheitsberufe“ und „Unternehmensführung, -organisation“. Den größten Rückgang dürfte es in der Berufshauptgruppe „Kunststoff, Holz“ geben.

Von den 1.300 Berufsgattungen dürfte das in absoluten Zahlen größte Beschäftigungswachstum in folgenden Bereichen stattfinden: „Kinderbetreuung, -erziehung – Fachkraft“, Metallbearbeitung – Helfer“ und „Köche – Fachkraft“. Der größte Rückgang wird in der Berufsgattung „Kunststoff-, Kautschukherstellung – Helfer“ erwartet.

Von 57 Branchen dürfte das in absoluten Zahlen größte Beschäftigungswachstum in folgenden Bereichen stattfinden: „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung“, „Gesundheitswesen“ und „Erziehung und Unterricht“. Der größte Rückgang wird in der Branche „Gummi- und Kunststoffwaren“ erwartet.

Die reale Bruttowertschöpfung je Beschäftigten könnte von 2024 bis 2029 um 2,3 Prozent sinken. Im Vergleich der bayerischen IHK-Bezirke ist dies der beste Wert.

Im Bezirk der IHK für Niederbayern in Passau gab es 2024 insgesamt 13.519 offene Stellen, für die es im Bezirk keine passend qualifizierten Arbeitslosen gab. Das ist eine Steigerung um 48,0 Prozent seit 2018, als es noch 9.132 waren. Bis 2029 geht die Fortschreibung von einem weiteren Anstieg der Arbeitskräftelücke bis auf 21.532 aus (+59,3 Prozent) (Abbildung B.4.3). Ohne diese Arbeitskräftelücke könnte die Wertschöpfung 2,6 Milliarden Euro beziehungsweise 4,7 Prozent höher liegen.

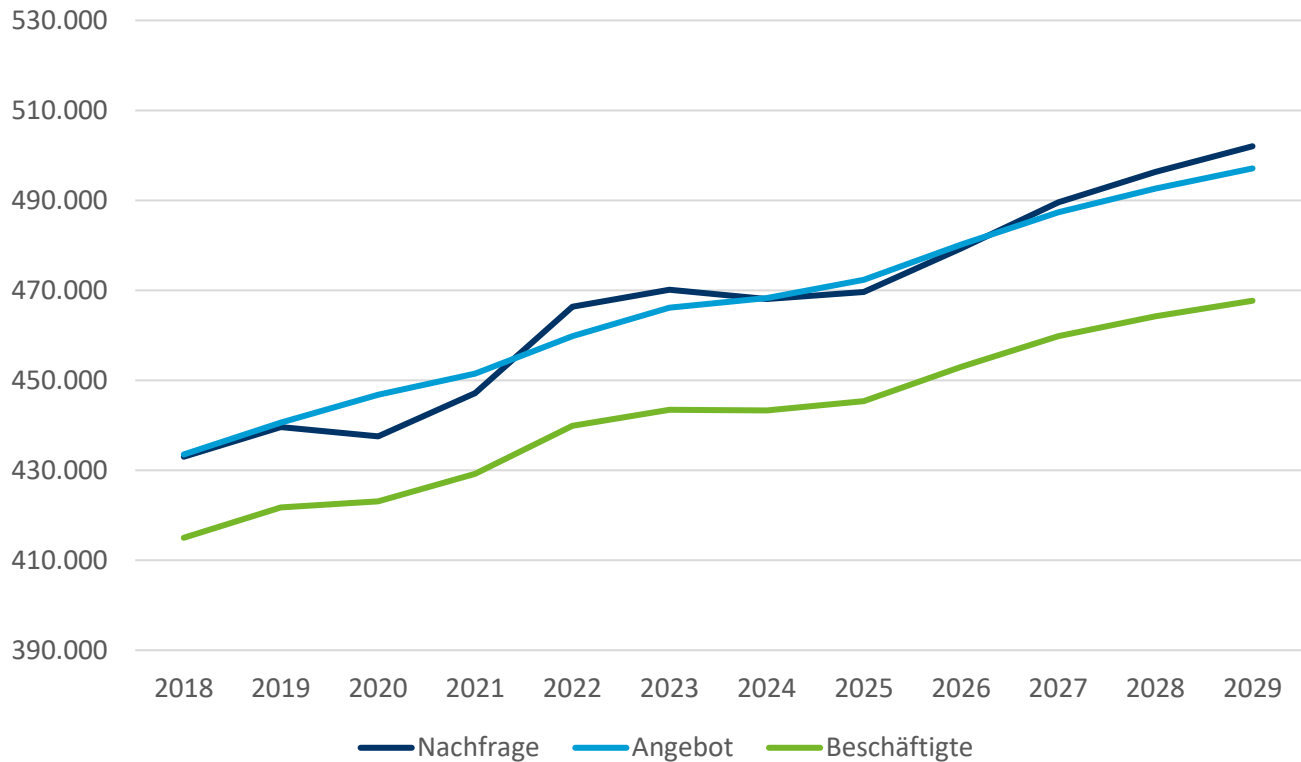
Am größten dürfte der relative Anstieg der Arbeitskräftelücke bei geringqualifizierten Helfern ausfallen (+116,5 Prozent), wobei sich der Anstieg auf geringe absolute Zahlen bezieht (2024: 503; 2029: 1.089). Bei Spezialisten mit Fortbildungs- oder Bachelorabschluss und hochqualifizierten Experten mit Master oder vergleichbarer Qualifikation steigt die Arbeitskräftelücke in ähnlichem Maße (+52,9 bzw. 53,0 Prozent). Bei Fachkräften mit Berufsausbildung sind es 59,6 Prozent. Diese stehen für 59,7 Prozent der gesamten Arbeitskräftelücke. Der starke Anstieg bei Fachkräften und deren hoher Anteil sind im Vergleich mit den anderen bayerischen IHK-Bezirken auffällig.

Tabelle B.4.1 zeigt die Berufsgattungen mit den größten Arbeitskräftelücken. Die Top 3 sind: „Verkauf ohne Produktspezialisierung – Fachkraft“, „Kraftfahrzeugtechnik – Fachkraft“ und „Büro-, Sekretariatskräfte – Fachkraft“.

Langfristig lässt sich nur die demografische Entwicklung gut vorhersagen. Allein aufgrund der aktuellen Altersstruktur und den zu erwartenden Renteneintritten würde die Beschäftigung von 2024 bis 2039 um

14,5 Prozent zurückgehen (Abbildung B.4.2). Mit der durchschnittlichen Zuwanderung der letzten sieben Jahre würde sich der Rückgang auf -6,5 Prozent verringern. Wenn auch die Partizipationsquoten noch fünf Jahre steigen würden wie bisher, könnte die Beschäftigung um 1,7 Prozent steigen. Die zukünftige Entwicklung der Beschäftigung hängt also maßgeblich davon ab, ob die Partizipationsquoten weiter gesteigert werden können und ob jährlich eine ausreichende Zahl an Arbeitskräften zuwandert.

Abbildung B.4.1: Arbeitsnachfrage, -angebot und Beschäftigte 2018 bis 2029, IHK für Niederbayern in Passau

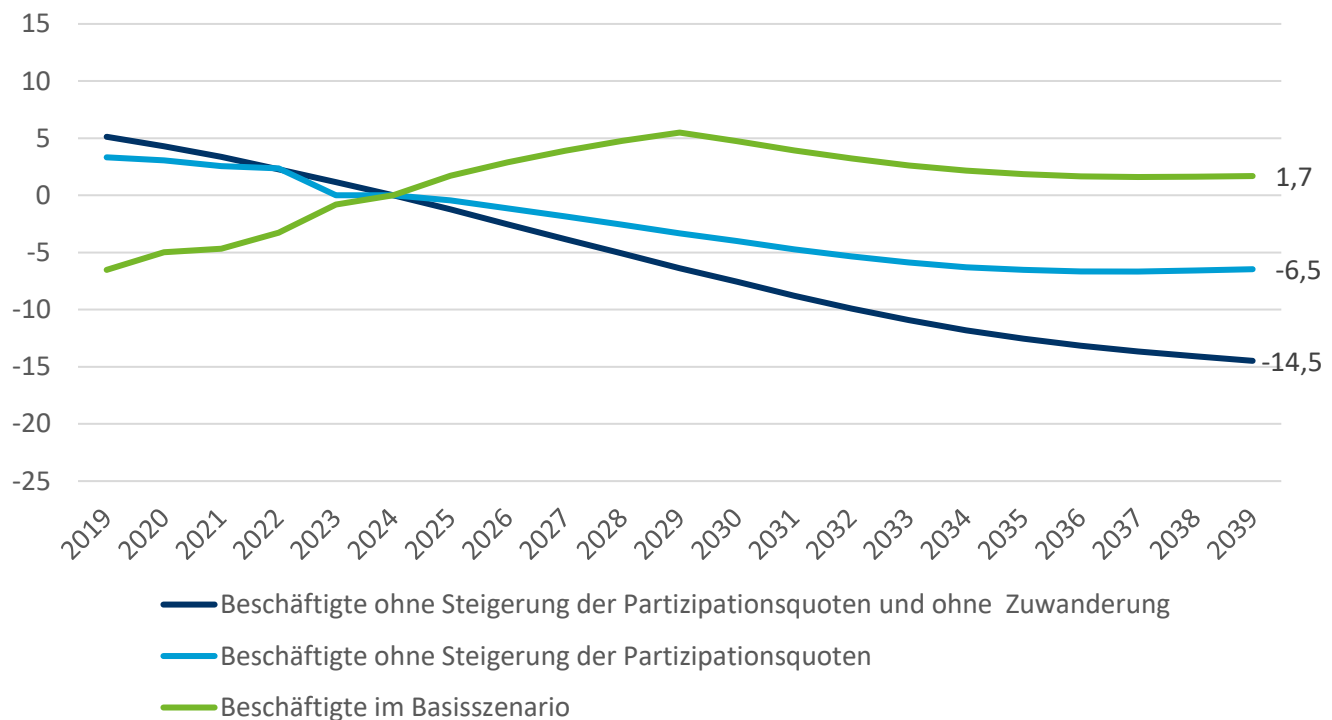


Hinweise: Die Nachfrage besteht aus Beschäftigten und offenen Stellen, das Angebot aus Beschäftigten und Arbeitslosen. Wenn das Angebot insgesamt höher liegt als die Nachfrage, kann es in einzelnen Berufen dennoch eine Arbeitskräftelücke geben, da die berufliche Passung berücksichtigt werden muss.

Quelle: IW-Arbeitsmarktfortschreibung für die bayerischen Industrie- und Handelskammern, 2025

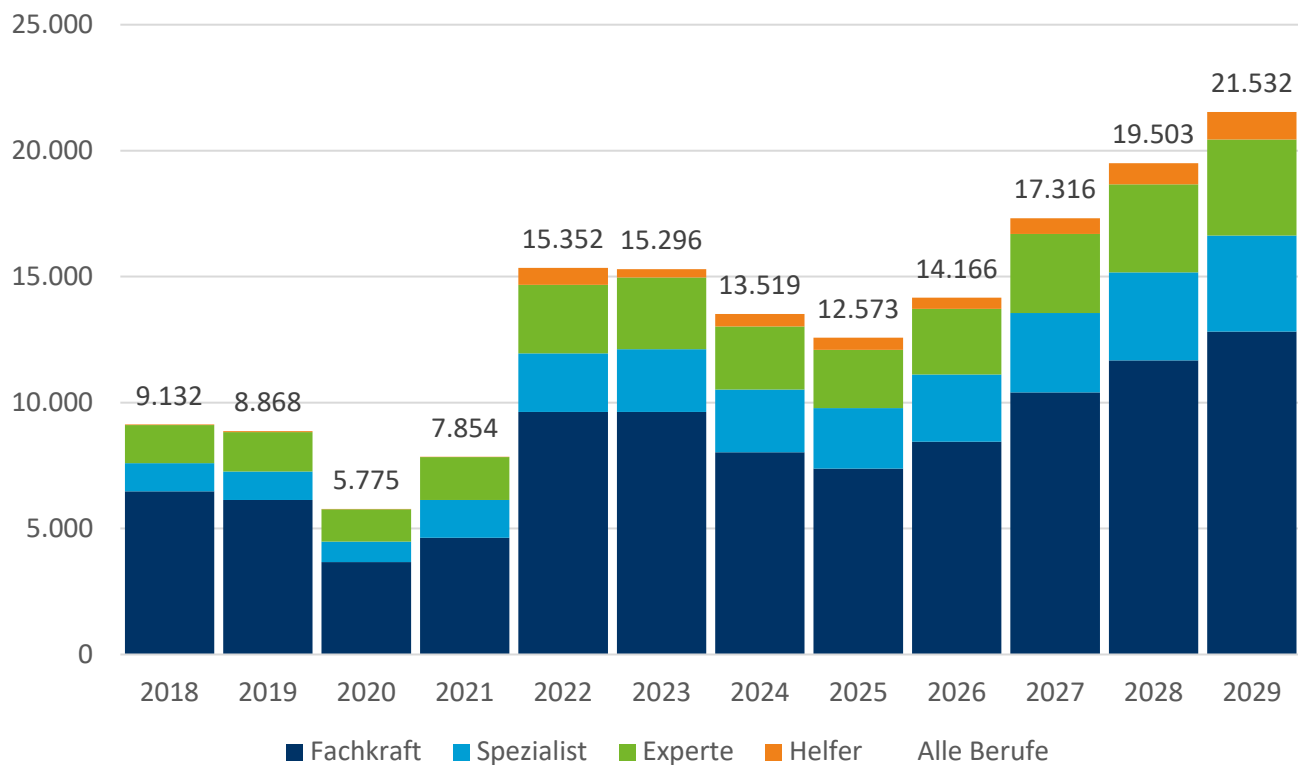
Abbildung B.4.2: Langfristige Beschäftigungsentwicklung 2018 bis 2039, IHK für Niederbayern in Passau

Basisjahr 2024. Strukturelle Entwicklung ohne konjunkturelle Schwankungen



Quelle: IW-Arbeitsmarktfortschreibung für die bayerischen Industrie- und Handelskammern, 2025

Abbildung B.4.3: Arbeitskräftelücke 2018 bis 2029, IHK für Niederbayern in Passau



Quelle: IW-Arbeitsmarktforschung für die bayerischen Industrie- und Handelskammern, 2025

Tabelle B.4.1: Top-20-Arbeitskräftelücke nach Berufsgattung, IHK für Niederbayern in Passau

Berufsgattung	Arbeitskräftelücke 2029	Veränderung 2024 bis 2029	in %	Beschäftigte 2029
Verkauf ohne Produktspezialisierung – Fachkraft	706	352	99,3%	12.690
Kraftfahrzeugtechnik – Fachkraft	561	103	22,4%	7.235
Büro-, Sekretariatskräfte – Fachkraft	547	547	0,0%	20.788
Post-, Zustelldienste – Helfer	543	84	18,2%	856
Lagerwirtschaft – Fachkraft	534	300	128,6%	8.835
Sozialarbeit, Sozialpädagogik – Experte	462	133	40,5%	2.374
Bauelektrik – Fachkraft	446	74	19,9%	2.646
Gesundheits-, Krankenpflege – Fachkraft	410	61	17,6%	8.972
Altenpflege – Fachkraft	386	28	7,9%	3.199
Physiotherapie – Spezialist	358	113	46,4%	2.043
Sanitär-, Heizungs-, Klimatechnik – Fachkraft	345	56	19,2%	2.357
Buchhaltung – Spezialist	320	124	63,0%	2.571
spanende Metallbearbeitung – Fachkraft	313	95	43,4%	2.609
Holz-, Möbel-, Innenausbau – Fachkraft	312	80	34,6%	2.882
Kinderbetreuung, -erziehung – Spezialist	302	83	37,6%	2.524
Metallbau – Fachkraft	292	106	57,3%	2.311
Steuerberatung – Fachkraft	279	113	68,4%	1.736
Medizinische Fachangestellte – Fachkraft	277	149	117,4%	7.117
Schweiß-, Verbindungstechnik – Fachkraft	276	95	52,8%	961
Zahnmedizinische Fachangestellte – Fachkraft	261	98	60,2%	3.332

Quelle: IW-Arbeitsmarktforschung für die bayerischen Industrie- und Handelskammern, 2025

B.5. IHK Nürnberg für Mittelfranken

Im Bezirk der IHK Nürnberg für Mittelfranken übersteigt die Arbeitsnachfrage das Arbeitsangebot seit 2022 (Abbildung B.5.1). Bei gleichbleibenden Trends dürfte sich dies bis 2029 noch ausweiten. Der daraus resultierende Arbeitskräftemangel bremst den gewünschten Beschäftigungsaufbau der Unternehmen.

Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten könnte von 2024 bis 2029 von 792.235 auf 817.169 steigen (+3,1 Prozent), sofern die bisherigen Trends weiter anhalten. Das jährliche Trendwachstum fällt bis 2029 auf 0,5 Prozent. Das Trendwachstum lässt sich in Wachstumsbeiträge zerlegen (vgl. Kapitel A.1). Der für eine große Stadt wie Nürnberg und ihr Umland niedrige Wert geht vor allem auf schwache Trends bei der Erhöhung der Partizipationsquoten von deutschen Männern (+0,1 Prozentpunkte) und Frauen (+0,2 Prozentpunkte) sowie älteren Menschen zurück (+0,6 Prozentpunkten).

Die Zahl der Fachkräfte mit Berufsausbildung dürfte in diesem Zeitraum um nur 0,4 Prozent wachsen. Ihr Anteil an allen Beschäftigten sinkt (von 51,0 Prozent im Jahr 2024 auf 49,6 Prozent im Jahr 2029). Damit werden sie nicht mehr die Mehrheit stellen. Den mit Abstand größten Zuwachs dürften hochqualifizierte Experten mit Master oder vergleichbarer Qualifikation verzeichnen (+9,2 Prozent), gefolgt von Spezialisten mit Fortbildungs- oder Bachelorabschluss (+7,6 Prozent).

Von den 36 Berufshauptgruppen dürfte das in absoluten Zahlen größte Beschäftigungswachstum in folgenden Bereichen stattfinden: „Erziehung, Soziales, Hauswirtschaft, Theologie“, „Medizinische Gesundheitsberufe“ und „Informatik, Kommunikationstechnik“. Den größten Rückgang dürfte es in der Berufshauptgruppe „Metall“ geben.

Von den 1.300 Berufsgattungen dürfte das in absoluten Zahlen größte Beschäftigungswachstum in folgenden Bereichen stattfinden: „Softwareentwicklung – Experte“, „Sonstige Fahrzeugführung im Straßenverkehr – Fachkraft“ und „Leitung - Unternehmensorganisation – Spezialist“. Der größte Rückgang wird in der Berufsgattung „Objekt-, Werte-, Personenschutz – Fachkraft“ erwartet.

Von 57 Branchen dürfte das in absoluten Zahlen größte Beschäftigungswachstum in folgenden Bereichen stattfinden: „Architektur- und Ingenieurbüros; technische Untersuchung“, „Gesundheitswesen“ und „IT- und Informations-Dienstleistungen“. Der größte Rückgang wird in der Branche „Elektronische und optische Erzeugnisse“ erwartet.

Die reale Bruttowertschöpfung je Beschäftigten könnte von 2024 bis 2029 um 4,9 Prozent sinken. Anders als in allen anderen Regionen hat sich dieser Wert gegenüber der letztjährigen Fortschreibung kaum verbessert; damals lag er noch bei -5,3 Prozent.

Im Bezirk der IHK Nürnberg für Mittelfranken gab es 2024 insgesamt 19.841 offene Stellen, für die es im Bezirk keine passend qualifizierten Arbeitslosen gab. Das ist eine Steigerung um 38,7 Prozent seit 2018, als es noch 14.306 waren. Bis 2029 geht die Fortschreibung von einem weiteren Anstieg der Arbeitskräftelücke bis auf 34.009 aus (+71,4 Prozent) (Abbildung B.5.3). Ohne diese Arbeitskräftelücke könnte die Wertschöpfung 3,6 Milliarden Euro beziehungsweise 4,0 Prozent höher liegen.

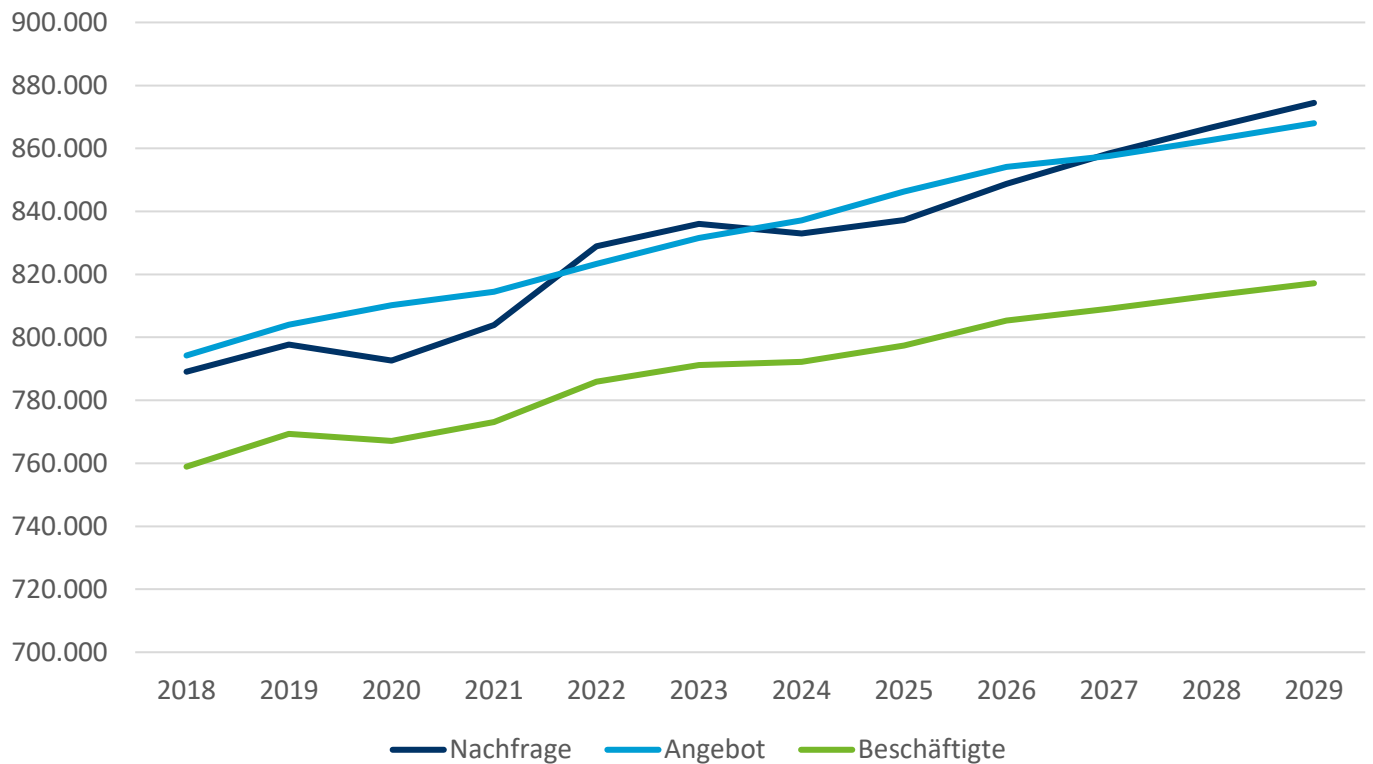
Am größten dürfte der relative Anstieg der Arbeitskräftelücke bei geringqualifizierten Helfern ausfallen (+417,5 Prozent), wobei sich der Anstieg auf geringe absolute Zahlen bezieht (2024: 502; 2029: 2.597). Bei hochqualifizierten Experten mit Master oder vergleichbarer Qualifikation steigt die Arbeitskräftelücke um 82,3 Prozent, gefolgt von Spezialisten mit Fortbildungs- oder Bachelorabschluss mit 61,1 Prozent. Bei Fachkräften mit Berufsausbildung sind es 55,2 Prozent. Diese stehen für 44,6 Prozent der gesamten Arbeitskräftelücke. Der Arbeitsmarkt in Mittelfranken ist verhältnismäßig stark von Experten geprägt.

Tabelle B.5.1 zeigt die Berufsgattungen mit den größten Arbeitskräftelücken. Die Top 3 sind: „Hotelservice – Helfer“, „Informatik – Experte“ und „Verkauf ohne Produktspezialisierung – Fachkraft“. Bei Informatik-Experten ist zudem der Anstieg schnell und steil. Der Fachkräftemangel in dieser Berufsgattung ist deutschlandweit stark zurückgegangen. Mittelfranken stemmt sich hier gegen den Trend.

Langfristig lässt sich nur die demografische Entwicklung gut vorhersagen. Allein aufgrund der aktuellen Altersstruktur und den zu erwartenden Renteneintritten würde die Beschäftigung von 2024 bis 2039 um

10,8 Prozent zurückgehen (Abbildung B.5.2). Mit der durchschnittlichen Zuwanderung der letzten sieben Jahre würde sich der Rückgang auf -2,8 Prozent verringern. Wenn auch die Partizipationsquoten noch fünf Jahre steigen würden wie bisher, könnte die Beschäftigung um 2,1 Prozent steigen. Die zukünftige Entwicklung der Beschäftigung hängt also maßgeblich davon ab, ob die Partizipationsquoten weiter gesteigert werden können und ob jährlich eine ausreichende Zahl an Arbeitskräften zuwandert.

Abbildung B.5.1: Arbeitsnachfrage, -angebot und Beschäftigte 2018 bis 2029, IHK Nürnberg für Mittelfranken

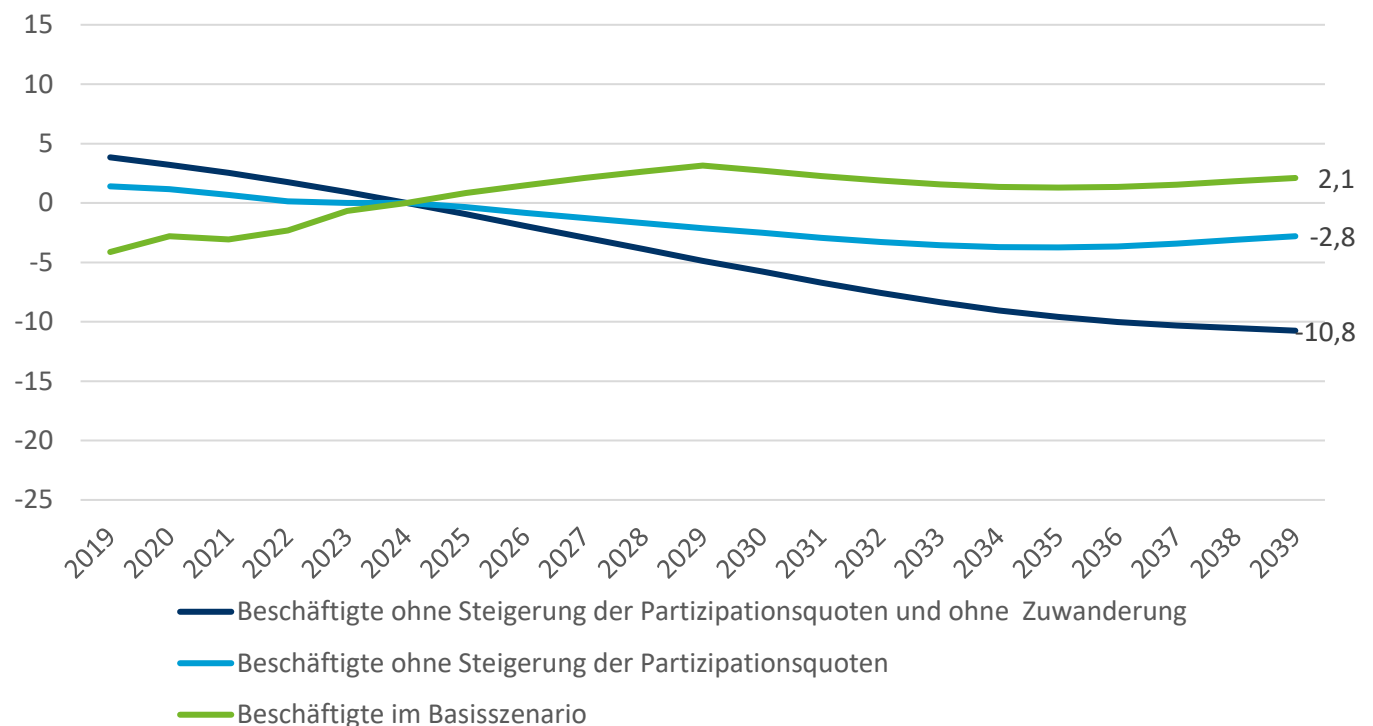


Hinweise: Die Nachfrage besteht aus Beschäftigten und offenen Stellen, das Angebot aus Beschäftigten und Arbeitslosen. Wenn das Angebot insgesamt höher liegt als die Nachfrage, kann es in einzelnen Berufen dennoch eine Arbeitskräftelücke geben, da die berufliche Passung berücksichtigt werden muss.

Quelle: IW-Arbeitsmarktfortschreibung für die bayerischen Industrie- und Handelskammern, 2025

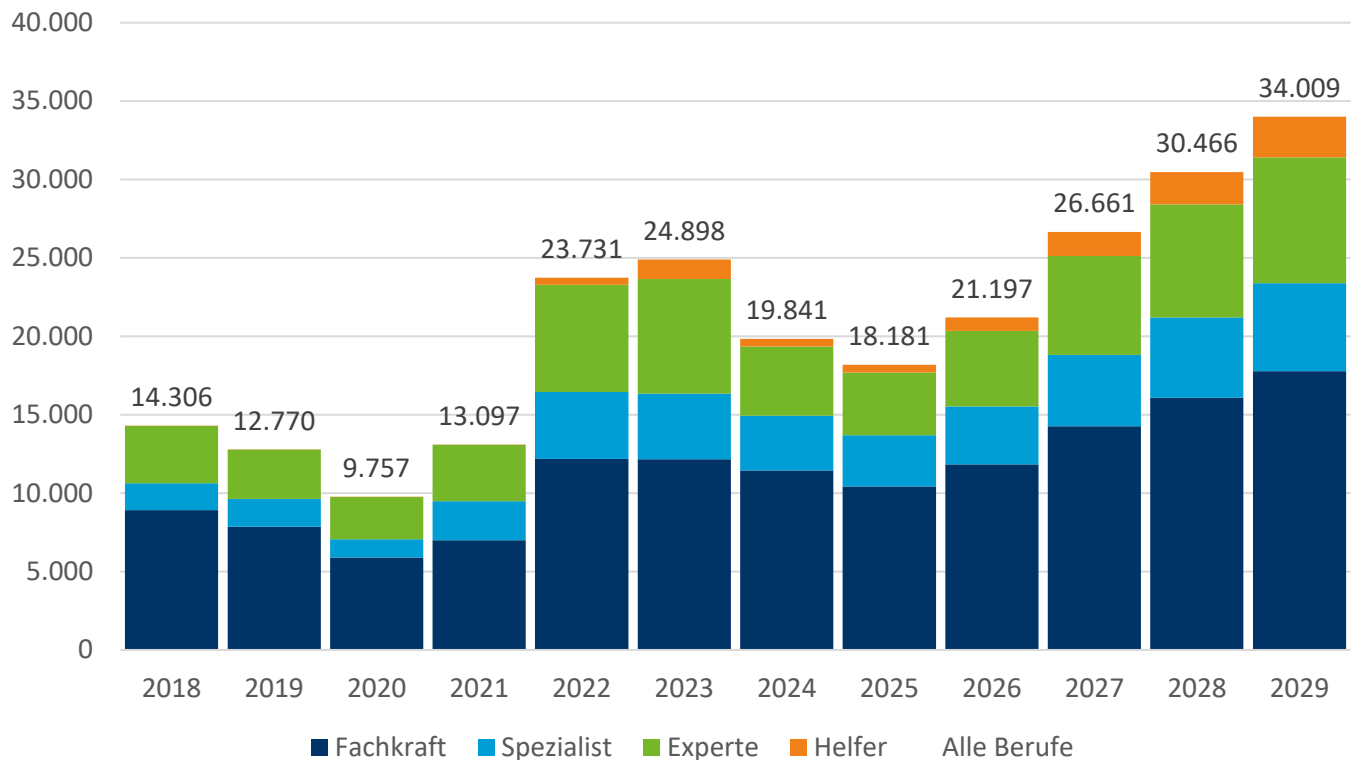
Abbildung B.5.2: Langfristige Beschäftigungsentwicklung 2018 bis 2039, IHK Nürnberg für Mittelfranken

Basisjahr 2024. Strukturelle Entwicklung ohne konjunkturelle Schwankungen



Quelle: IW-Arbeitsmarktfortschreibung für die bayerischen Industrie- und Handelskammern, 2025

Abbildung B.5.3: Arbeitskräftelücke 2018 bis 2029, IHK Nürnberg für Mittelfranken



Quelle: IW-Arbeitsmarktforschung für die bayerischen Industrie- und Handelskammern, 2025

Tabelle B.5.1: Top-20-Arbeitskräftelücke nach Berufsgattung, IHK Nürnberg für Mittelfranken

Berufsgattung	Arbeitskräftelücke 2029	Veränderung 2024 bis 2029	in %	Beschäftigte 2029
Hotelservice – Helfer	2.120	1.666	366,8%	1.657
Informatik – Experte	1.440	797	124,1%	1.945
Verkauf ohne Produktspezialisierung – Fachkraft	1.335	651	95,1%	16.949
Kinderbetreuung, -erziehung – Spezialist	1.267	507	66,7%	7.044
Elektrotechnik – Experte	1.165	501	75,5%	1.296
Bauelektrik – Fachkraft	821	218	36,2%	3.358
Kraftfahrzeugtechnik – Fachkraft	803	157	24,3%	6.493
Mechatronik – Fachkraft	643	225	53,7%	1.126
Bauplanung, -überwachung – Experte	639	248	63,6%	1.106
Medizinische Fachangestellte – Fachkraft	596	283	90,7%	10.467
kaufmännische/technische Betriebswirtschaft – Experte	580	286	97,2%	957
Maschinenbau-, Betriebstechnik – Fachkraft	508	100	24,4%	5.945
Sanitär-, Heizungs-, Klimatechnik – Fachkraft	498	59	13,6%	3.070
Physiotherapie – Spezialist	486	118	32,2%	3.381
Lagerwirtschaft – Fachkraft	456	285	166,1%	12.151
Verkauf von Back-, Konditoreiwaren – Fachkraft	440	169	62,4%	2.933
Altenpflege – Fachkraft	403	-34	-7,7%	5.122
Sozialarbeit, Sozialpädagogik – Experte	402	181	81,6%	5.931
Buchhaltung – Spezialist	400	192	92,5%	6.106
Büro-, Sekretariatskräfte – Fachkraft	393	393	0,0%	42.590

Quelle: IW-Arbeitsmarktforschung für die bayerischen Industrie- und Handelskammern, 2025

B.6. IHK Regensburg für Oberpfalz / Kelheim

Im Bezirk der IHK Regensburg für Oberpfalz / Kelheim übersteigt die Arbeitsnachfrage das Arbeitsangebot seit 2022 (Abbildung B.6.1). Bei gleichbleibenden Trends dürfte dies so bleiben. Der daraus resultierende Arbeitskräftemangel bremst den gewünschten Beschäftigungsaufbau der Unternehmen.

Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten könnte von 2024 bis 2029 von 521.301 auf 550.174 steigen (+5,5 Prozent), sofern die bisherigen Trends weiter anhalten. Das jährliche Trendwachstum fällt bis 2029 auf 0,8 Prozent. Das Trendwachstum lässt sich in Wachstumsbeiträge zerlegen (vgl. Kapitel A.1). Im Jahr 2029 werden dem Arbeitsmarkt allein durch den Renteneintritt der Babyboomer und zu wenig Nachwuchs 1,0 Prozent der Beschäftigten entzogen. Zugleich kann ein weiter steigendes Renteneintrittsalter die Beschäftigung um 0,8 Prozentpunkte erhöhen. Im regionalen Vergleich auffällig ist eine stärker steigende Arbeitslosigkeit (+0,3 Prozentpunkte) und ein positiver Beitrag des Pendlersaldos (+0,1 Prozentpunkte).

Die Zahl der Fachkräfte mit Berufsausbildung dürfte in diesem Zeitraum um 3,3 Prozent wachsen. Dennoch wird ihr Anteil an allen Beschäftigten sinken (von 55,9 Prozent im Jahr 2024 auf 54,7 Prozent im Jahr 2029). Den mit Abstand größten Zuwachs dürften hochqualifizierte Experten mit Master oder vergleichbarer Qualifikation verzeichnen (+13,5 Prozent), gefolgt von Spezialisten mit Fortbildungs- oder Bachelorabschluss (+8,3 Prozent).

Von den 36 Berufshauptgruppen dürfte das in absoluten Zahlen größte Beschäftigungswachstum in folgenden Bereichen stattfinden: „Erziehung, Soziales, Hauswirtschaft, Theologie“, „Medizinische Gesundheitsberufe“ und „Verkehr, Logistik (außer Fahrzeugführung)“. Den größten Rückgang dürfte es in der Berufshauptgruppe „Kunststoff, Holz“ geben.

Von den 1.300 Berufsgattungen dürfte das in absoluten Zahlen größte Beschäftigungswachstum in folgenden Bereichen stattfinden: „Kinderbetreuung, -erziehung – Fachkraft“, „Öffentliche Verwaltung – Fachkraft“ und „Heilerziehungspflege, Sonderpädagogik – Helfer“. Der größte Rückgang wird in der Berufsgattung „Maschinenbau-, Betriebstechnik – Fachkraft“ erwartet.

Von 57 Branchen dürfte das in absoluten Zahlen größte Beschäftigungswachstum in folgenden Bereichen stattfinden: „Gesundheitswesen“, „Elektronische und optische Erzeugnisse“ und „Erziehung und Unterricht“. Der größte Rückgang wird in der Branche „Kraftwagen und sonstiger Fahrzeugbau“ erwartet.

Die reale Bruttowertschöpfung je Beschäftigten könnte von 2024 bis 2029 um 3,5 Prozent sinken. Im Vergleich der acht bayerischen IHK-Bezirke befindet sich dieser Wert im Mittelfeld.

Im Bezirk der IHK Regensburg für Oberpfalz / Kelheim gab es 2024 insgesamt 19.867 offene Stellen, für die es im Bezirk keine passend qualifizierten Arbeitslosen gab. Das ist eine Steigerung um 37,2 Prozent seit 2018, als es noch 12.476 waren. Bis 2029 geht die Fortschreibung von einem weiteren Anstieg der Arbeitskräftelücke bis auf 31.903 aus (+60,6 Prozent) (Abbildung B.6.3). Ohne diese Arbeitskräftelücke könnte die Wertschöpfung 3,6 Milliarden Euro beziehungsweise 6,0 Prozent höher liegen.

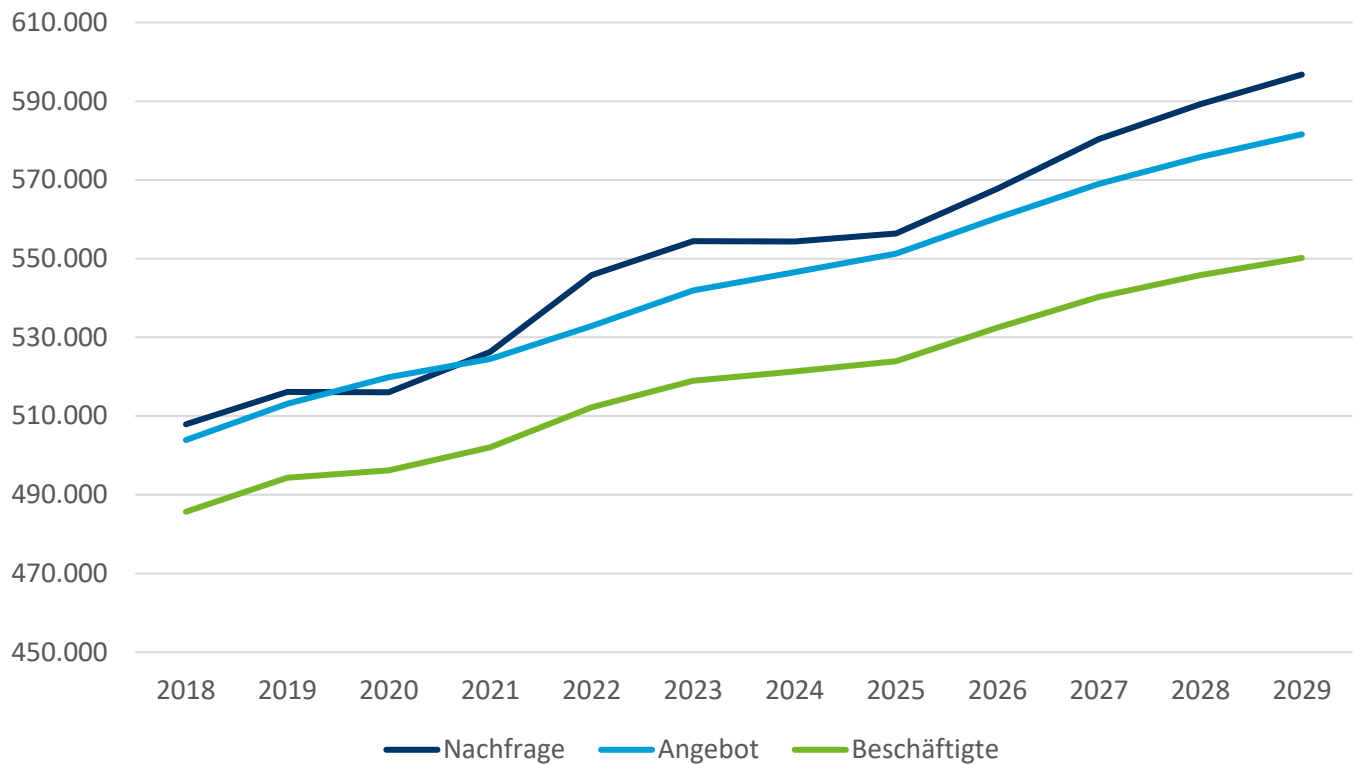
Am größten dürfte der relative Anstieg der Arbeitskräftelücke bei geringqualifizierten Helfern ausfallen (+152,0 Prozent), wobei sich der Anstieg auf geringe absolute Zahlen bezieht (2024: 975; 2029: 2.458). Bei Spezialisten mit Fortbildungs- oder Bachelorabschluss steigt die Arbeitskräftelücke um 58,2 Prozent, bei hochqualifizierten Experten mit Master oder vergleichbarer Qualifikation um 53,8 Prozent. Bei Fachkräften mit Berufsausbildung sind es 55,7 Prozent. Diese stehen für 59,1 Prozent der gesamten Arbeitskräftelücke. Damit haben Fachkräfte im Bezirk der IHK Regensburg für Oberpfalz / Kelheim eine überdurchschnittliche Relevanz.

Tabelle B.6.1 zeigt die Berufsgattungen mit den größten Arbeitskräftelücken. Die Top 3 sind: „Verkauf ohne Produktspezialisierung – Fachkraft“, „Bauelektrik – Fachkraft“ und „Lagerwirtschaft – Fachkraft“. Elektriker sind hier knapper als andernorts.

Langfristig lässt sich nur die demografische Entwicklung gut vorhersagen. Allein aufgrund der aktuellen Altersstruktur und den zu erwartenden Renteneintritten würde die Beschäftigung von 2024 bis 2039 um

12,8 Prozent zurückgehen (Abbildung B.6.2). Mit der durchschnittlichen Zuwanderung der letzten sieben Jahre würde sich der Rückgang auf -6,3 Prozent verringern. Wenn auch die Partizipationsquoten noch fünf Jahre steigen würden wie bisher, könnte die Beschäftigung um 1,9 Prozent steigen. Die zukünftige Entwicklung der Beschäftigung hängt also maßgeblich davon ab, ob die Partizipationsquoten weiter gesteigert werden können und ob jährlich eine ausreichende Zahl an Arbeitskräften zuwandert.

Abbildung B.6.1: Arbeitsnachfrage, -angebot und Beschäftigte 2018 bis 2029, IHK Regensburg für Oberpfalz / Kelheim

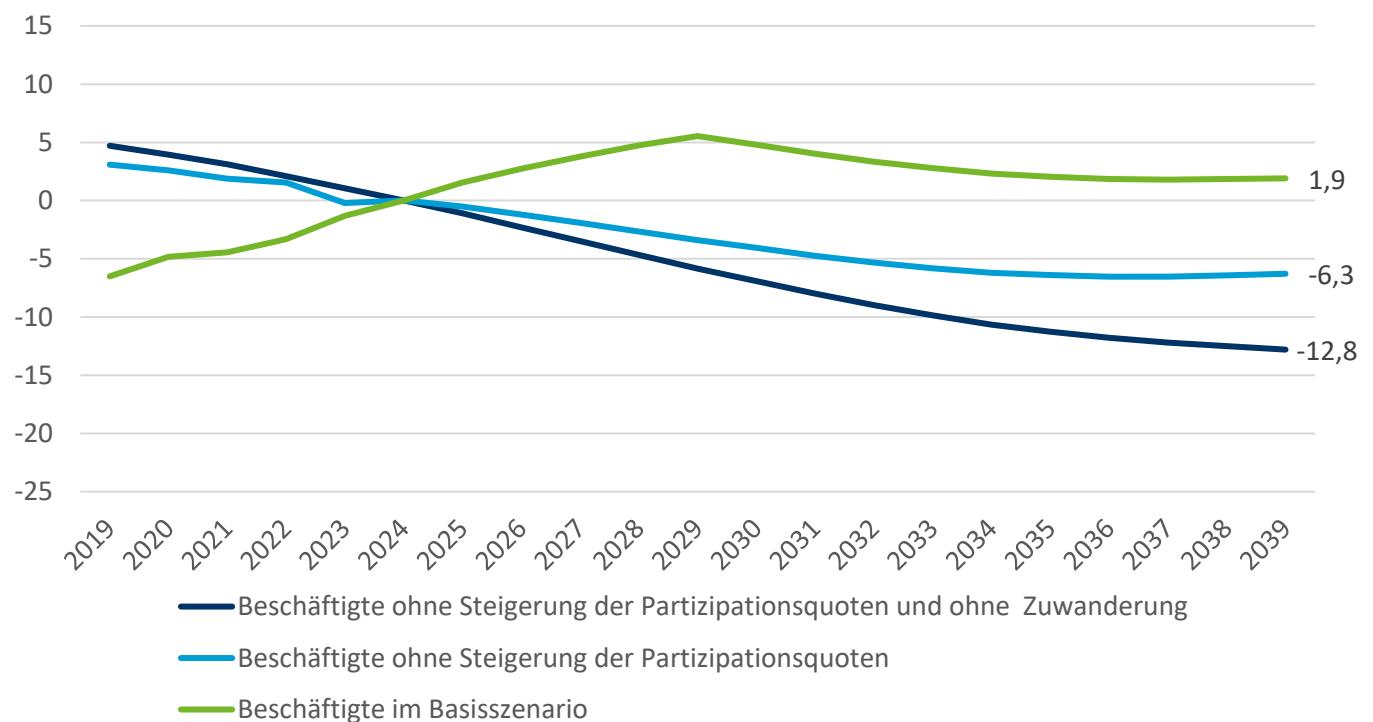


Hinweise: Die Nachfrage besteht aus Beschäftigten und offenen Stellen, das Angebot aus Beschäftigten und Arbeitslosen. Wenn das Angebot insgesamt höher liegt als die Nachfrage, kann es in einzelnen Berufen dennoch eine Arbeitskräftelücke geben, da die berufliche Passung berücksichtigt werden muss.

Quelle: IW-Arbeitsmarktfortschreibung für die bayerischen Industrie- und Handelskammern, 2025

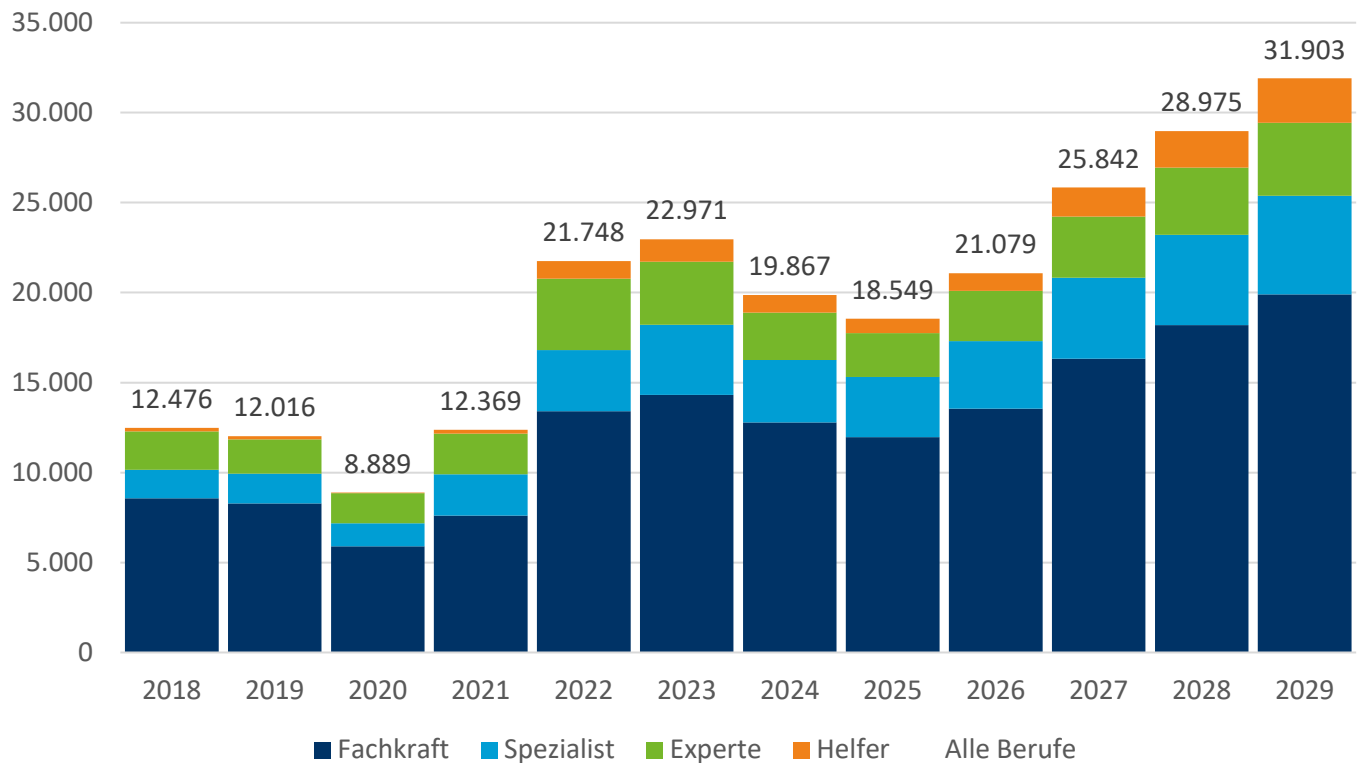
Abbildung B.6.2: Langfristige Beschäftigungsentwicklung 2018 bis 2039, IHK Regensburg für Oberpfalz / Kelheim

Basisjahr 2024. Strukturelle Entwicklung ohne konjunkturelle Schwankungen



Quelle: IW-Arbeitsmarktfortschreibung für die bayerischen Industrie- und Handelskammern, 2025

Abbildung B.6.3: Arbeitskräftelücke 2018 bis 2029, IHK Regensburg für Oberpfalz / Kelheim



Quelle: IW-Arbeitsmarktforschung für die bayerischen Industrie- und Handelskammern, 2025

Tabelle B.6.1: Top-20-Arbeitskräftelücke nach Berufsgattung, IHK Regensburg für Oberpfalz / Kelheim

Berufsgattung	Arbeitskräftelücke 2029	Veränderung 2024 bis 2029	in %	Beschäftigte 2029
Verkauf ohne Produktspezialisierung – Fachkraft	1.330	623	88,1%	13.217
Bauelektrik – Fachkraft	894	234	35,4%	4.002
Lagerwirtschaft – Fachkraft	777	387	99,3%	9.075
Büro-, Sekretariatskräfte – Fachkraft	682	647	1824,0%	25.849
Maschinenbau-, Betriebstechnik – Fachkraft	669	201	42,8%	5.855
Kraftfahrzeugtechnik – Fachkraft	643	117	22,2%	6.200
Post-, Zustelldienste – Helfer	642	204	46,6%	1.102
spanende Metallbearbeitung – Fachkraft	595	169	39,6%	3.114
Buchhaltung – Spezialist	547	216	65,2%	2.980
Kinderbetreuung, -erziehung – Spezialist	516	205	65,9%	3.499
Leitung - Bau, Architektur – Experte	510	229	81,6%	1.152
Schweiß-, Verbindungstechnik – Fachkraft	472	174	58,5%	1.211
Mechatronik – Fachkraft	432	140	48,1%	1.196
Maschinen-, Anlagenführer – Fachkraft	429	246	134,8%	4.654
Sanitär-, Heizungs-, Klimatechnik – Fachkraft	409	44	12,1%	2.303
Steuerberatung – Fachkraft	406	160	65,1%	1.669
Physiotherapie – Spezialist	396	51	14,6%	2.666
Metallbau – Fachkraft	377	93	32,9%	2.795
elektrische Betriebstechnik – Fachkraft	371	-11	-2,9%	2.304
Gastronomieservice – Helfer	349	232	198,9%	4.428

Quelle: IW-Arbeitsmarktforschung für die bayerischen Industrie- und Handelskammern, 2025

B.7. IHK Schwaben

Im Bezirk der IHK Schwaben sind Arbeitsnachfrage und Arbeitsangebot ungefähr im Gleichgewicht (Abbildung B.7.1). Bei gleichbleibenden Trends dürfte dies so bleiben. Dennoch gibt es eine Arbeitskräftelücke, da es für viele offene Stellen keine passend qualifizierten Arbeitslosen in der Region gibt. Der Beschäftigungsaufbau wird durch den Arbeitskräftemangel gebremst.

Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten könnte von 2024 bis 2029 von 753.258 auf 790.302 steigen (+4,9 Prozent), sofern die bisherigen Trends weiter anhalten. Das jährliche Trendwachstum fällt bis 2029 auf 0,7 Prozent. Das Trendwachstum lässt sich in Wachstumsbeiträge zerlegen (vgl. Kapitel A.1). Im Jahr 2029 werden dem Arbeitsmarkt allein durch den Renteneintritt der Babyboomer und zu wenig Nachwuchs 0,9 Prozent der Beschäftigten entzogen. Zugleich kann ein weiter steigendes Renteneintrittsalter die Beschäftigung um 0,7 Prozentpunkte erhöhen. Im regionalen Vergleich auffällig sind das höchste Wanderungssaldo (+0,7 Prozentpunkte) und ein stark sinkendes Pendlersaldo (-0,4 Prozentpunkte). Dies deutet darauf hin, dass die Region eher zum Wohnen als zum Arbeiten attraktiv ist.

Die Zahl der Fachkräfte mit Berufsausbildung dürfte in diesem Zeitraum um 3,1 Prozent wachsen. Dennoch wird ihr Anteil an allen Beschäftigten sinken (von 56,5 Prozent im Jahr 2024 auf 55,5 Prozent im Jahr 2029). Den größten Zuwachs dürften hochqualifizierte Experten mit Master oder vergleichbarer Qualifikation verzeichnen (+11,9 Prozent), gefolgt von Spezialisten mit Fortbildungs- oder Bachelorabschluss (+9,5 Prozent). Damit hat sich das Wachstum bei Hochqualifizierten gegenüber der letztjährigen Fortschreibung etwas beschleunigt, anders als im bayerischen Durchschnitt.

Von den 36 Berufshauptgruppen dürfte das in absoluten Zahlen größte Beschäftigungswachstum in folgenden Bereichen stattfinden: „Erziehung, Soziales, Hauswirtschaft, Theologie“, „Medizinische Gesundheitsberufe“ und „Recht, Verwaltung“. Den größten Rückgang dürfte es in der Berufshauptgruppe „Metall“ geben.

Von den 1.300 Berufsgattungen dürfte das in absoluten Zahlen größte Beschäftigungswachstum in folgenden Bereichen stattfinden: „Kinderbetreuung, -erziehung – Fachkraft“, „Altenpflege – Helfer“, „Öffentliche Verwaltung – Fachkraft“. Der größte Rückgang wird in der Berufsgattung „Bankkaufleute – Fachkraft“ erwartet.

Von 57 Branchen dürfte das in absoluten Zahlen größte Beschäftigungswachstum in folgenden Bereichen stattfinden: „Gesundheitswesen“, „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung“ und „Erziehung und Unterricht“. Der größte Rückgang wird in der Branche „Metall“ erwartet.

Die reale Bruttowertschöpfung je Beschäftigten könnte von 2024 bis 2029 um 7,8 Prozent sinken. Im Vergleich der acht bayerischen IHK-Bezirke ist dies der mit Abstand niedrigste Wert.

Im Bezirk der IHK Schwaben gab es 2024 insgesamt 17.885 offene Stellen, für die es im Bezirk keine passend qualifizierten Arbeitslosen gab. Das ist eine Steigerung um 18,9 Prozent seit 2018, als es noch 15.046 waren. Bis 2029 geht die Fortschreibung von einem weiteren Anstieg der Arbeitskräftelücke bis auf 26.246 aus (+46,7 Prozent) (Abbildung B.7.3). Ohne diese Arbeitskräftelücke könnte die Wertschöpfung 2,7 Milliarden Euro beziehungsweise 3,3 Prozent höher liegen.

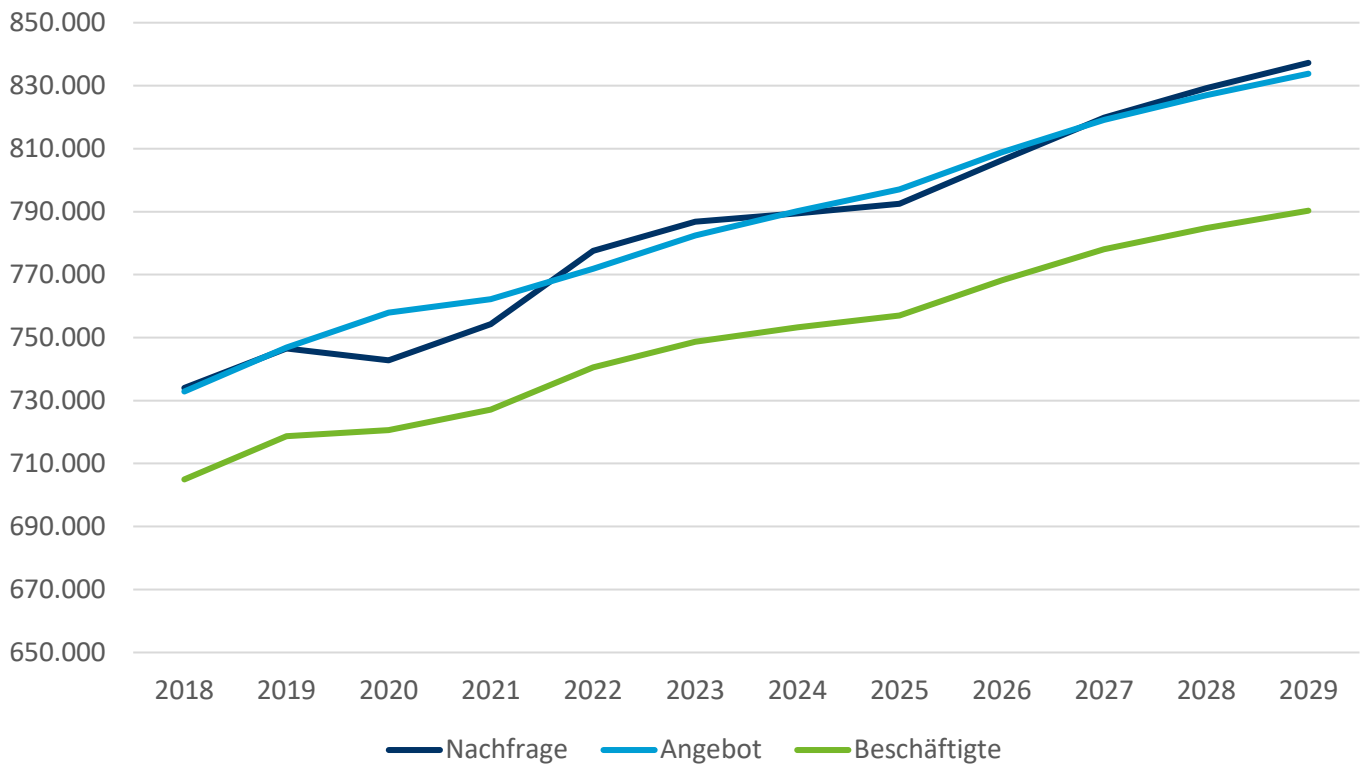
Am größten dürfte der relative Anstieg der Arbeitskräftelücke bei geringqualifizierten Helfern ausfallen (+198,0 Prozent), wobei sich der Anstieg auf geringe absolute Zahlen bezieht (2024: 820; 2029: 2.443). Bei Spezialisten mit Fortbildungs- oder Bachelorabschluss steigt die Arbeitskräftelücke um 55,1 Prozent, bei hochqualifizierten Experten mit Master oder vergleichbarer Qualifikation um 40,9 Prozent. Bei Fachkräften mit Berufsausbildung sind es 35,1 Prozent. Diese stehen für 48,7 Prozent der gesamten Arbeitskräftelücke.

Tabelle B.7.1 zeigt die Berufsgattungen mit den größten Arbeitskräftelücken. Die Top 3 sind: „Post-, Zustelldienste – Helfer“, „Verkauf ohne Produktspezialisierung – Fachkraft“ und „Lagerwirtschaft – Fachkraft“.

Langfristig lässt sich nur die demografische Entwicklung gut vorhersagen. Allein aufgrund der aktuellen Altersstruktur und den zu erwartenden Renteneintritten würde die Beschäftigung von 2024 bis 2039 um

12,4 Prozent zurückgehen (Abbildung B.6.2). Mit der durchschnittlichen Zuwanderung der letzten sieben Jahre würde sich der Rückgang auf -2,1 Prozent verringern. Diese Spanne zwischen einem Szenario mit bisheriger Zuwanderung und ohne Zuwanderung ist im Bezirk der IHK Schwaben am größten. Wenn auch die Partizipationsquoten noch fünf Jahre steigen würden wie bisher, könnte die Beschäftigung um 4,3 Prozent steigen. Die zukünftige Entwicklung der Beschäftigung hängt also maßgeblich davon ab, ob die Partizipationsquoten weiter gesteigert werden können und ob jährlich eine ausreichende Zahl an Arbeitskräften zuwandert.

Abbildung B.7.1: Arbeitsnachfrage, -angebot und Beschäftigte 2018 bis 2029, IHK Schwaben

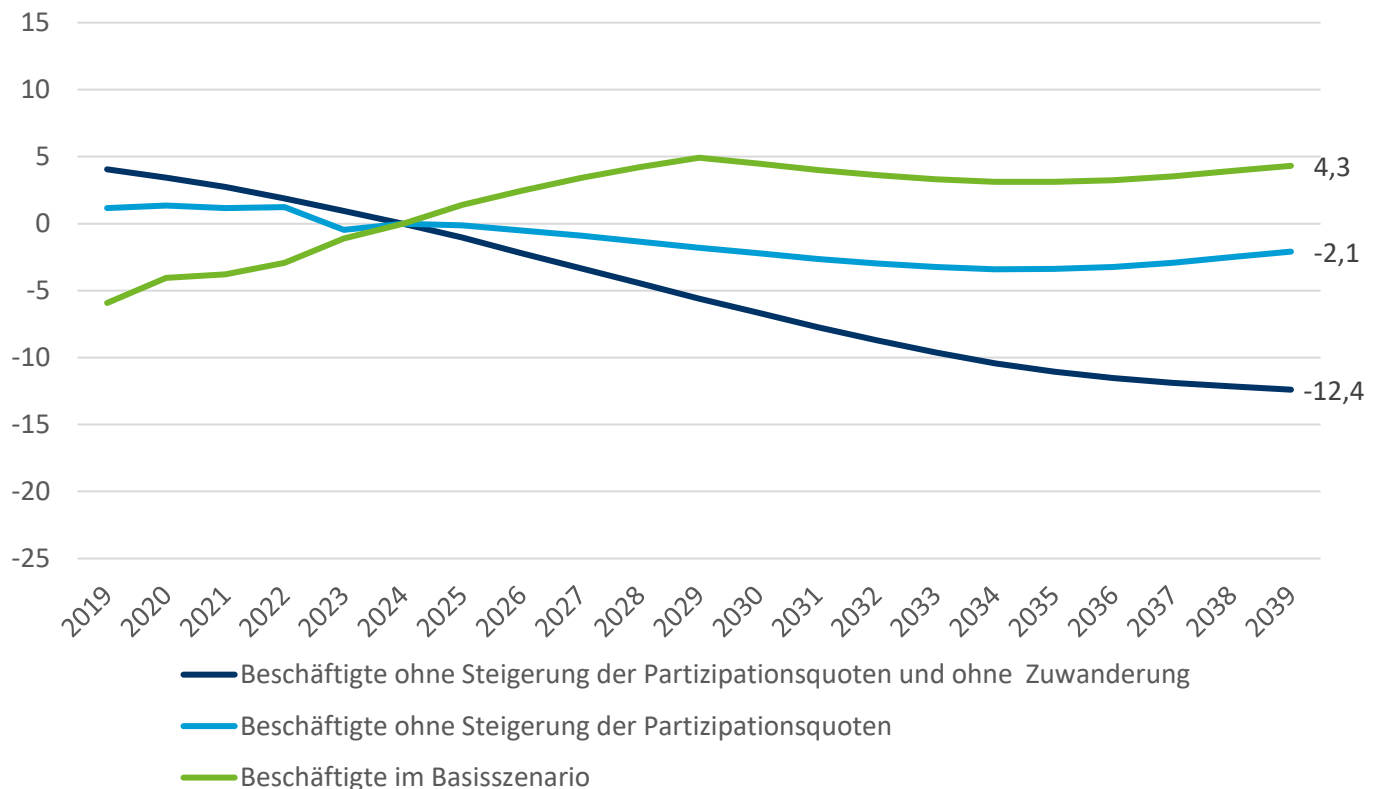


Hinweise: Die Nachfrage besteht aus Beschäftigten und offenen Stellen, das Angebot aus Beschäftigten und Arbeitslosen. Wenn das Angebot insgesamt höher liegt als die Nachfrage, kann es in einzelnen Berufen dennoch eine Arbeitskräftelücke geben, da die berufliche Passung berücksichtigt werden muss.

Quelle: IW-Arbeitsmarktforschung für die bayerischen Industrie- und Handelskammern, 2025

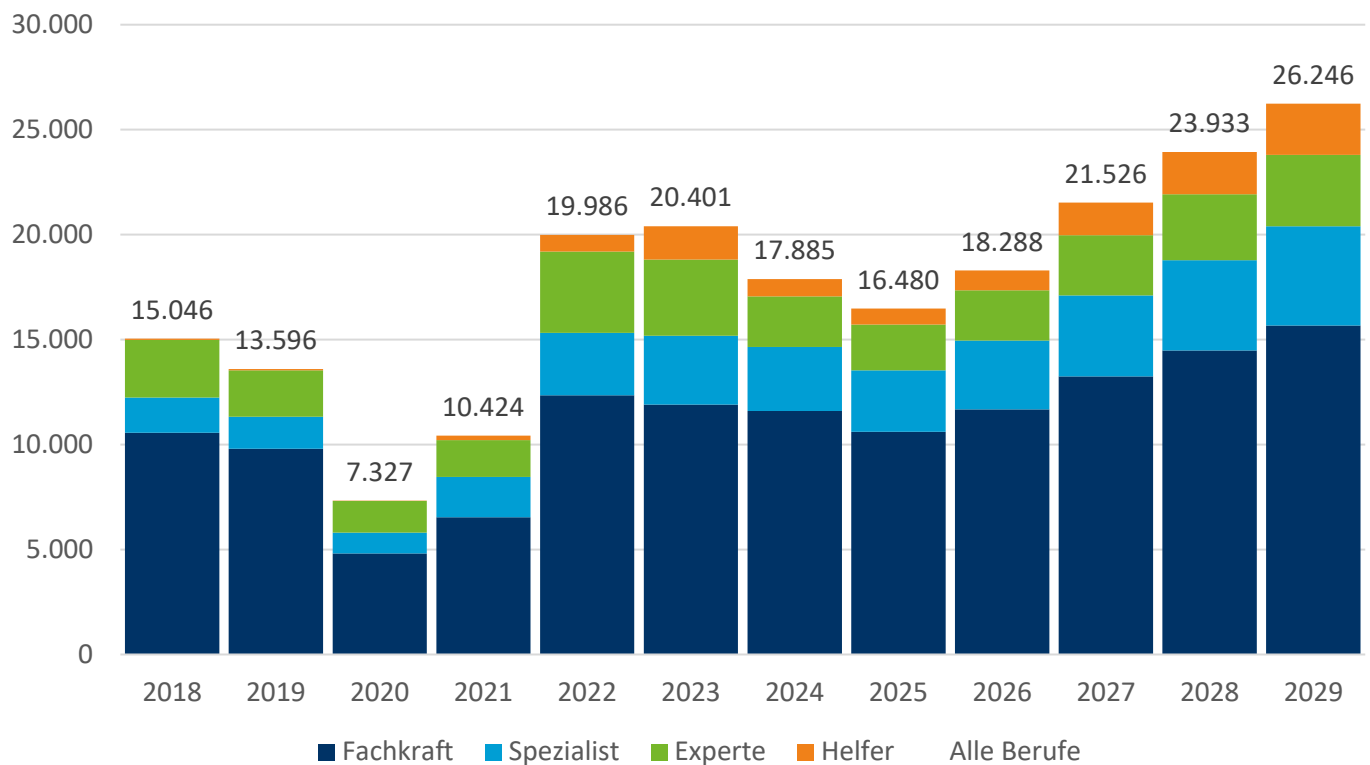
Abbildung B.7.2: Langfristige Beschäftigungsentwicklung 2018 bis 2039, IHK Schwaben

Basisjahr 2024. Strukturelle Entwicklung ohne konjunkturelle Schwankungen



Quelle: IW-Arbeitsmarktforschung für die bayerischen Industrie- und Handelskammern, 2025

Abbildung B.7.3: Arbeitskräftelücke 2018 bis 2029, IHK Schwaben



Quelle: IW-Arbeitsmarktforschung für die bayerischen Industrie- und Handelskammern, 2025

Tabelle B.7.1: Top-20-Arbeitskräftelücke nach Berufsgattung, IHK Schwaben

Berufsgattung	Arbeitskräftelücke 2029	Veränderung 2024 bis 2029	in %	Beschäftigte 2029
Post-, Zustelldienste – Helfer	1.765	1.086	159,6%	1.619
Verkauf ohne Produktspezialisierung – Fachkraft	1.358	674	98,6%	20.710
Lagerwirtschaft – Fachkraft	713	268	60,1%	12.779
Kinderbetreuung, -erziehung – Spezialist	676	241	55,5%	6.677
Physiotherapie – Spezialist	646	223	52,8%	3.212
Kraftfahrzeugtechnik – Fachkraft	519	-16	-2,9%	8.344
Bauelektrik – Fachkraft	505	68	15,5%	4.372
Sozialarbeit, Sozialpädagogik – Experte	430	186	76,0%	5.136
Maschinenbau-, Betriebstechnik – Fachkraft	402	-55	-12,0%	7.940
elektrische Betriebstechnik – Fachkraft	397	-7	-1,8%	2.875
Bauplanung, -überwachung – Experte	373	135	57,1%	963
Öffentliche Verwaltung – Fachkraft	351	125	55,1%	12.021
Zahnmedizinische Fachangestellte – Fachkraft	344	114	49,5%	5.183
Mechatronik – Fachkraft	339	37	12,1%	1.436
Metallbau – Fachkraft	314	43	15,8%	3.857
Buchhaltung – Spezialist	313	151	93,0%	4.315
Sanitär-, Heizungs-, Klimatechnik – Fachkraft	311	11	3,6%	3.805
Büro-, Sekretariatskräfte – Fachkraft	307	307	0,0%	35.637
Gesundheits-, Krankenpflege – Fachkraft	305	80	35,6%	14.698
Leitung - Verkauf – Experte	298	134	81,6%	2.061

Quelle: IW-Arbeitsmarktforschung für die bayerischen Industrie- und Handelskammern, 2025

B.8. IHK Würzburg-Schweinfurt

Im Bezirk der IHK Würzburg-Schweinfurt übersteigt die Arbeitsnachfrage das Arbeitsangebot seit 2021 (Abbildung B.8.1). Bei gleichbleibenden Trends dürfte sich dies bis 2029 noch ausweiten. Der daraus resultierende Arbeitskräftemangel bremst den gewünschten Beschäftigungsaufbau der Unternehmen.

Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten könnte von 2024 bis 2029 von 382.355 auf 394.425 steigen (+3,2 Prozent), sofern die bisherigen Trends weiter anhalten. Das jährliche Trendwachstum fällt bis 2029 auf 0,4 Prozent. Das Trendwachstum lässt sich in Wachstumsbeiträge zerlegen (vgl. Kapitel A.1). Im Jahr 2029 werden dem Arbeitsmarkt allein durch den Renteneintritt der Babyboomer und zu wenig Nachwuchs 1,0 Prozent der Beschäftigten entzogen. Zugleich kann ein weiter steigendes Renteneintrittsalter die Beschäftigung um 0,8 Prozentpunkte erhöhen. Im regionalen Vergleich auffällig sind das niedrigste Wanderungssaldo (+0,3 Prozentpunkte) und der niedrigste Anstieg der Arbeitslosigkeit (-0,1 Prozentpunkte).

Die Zahl der Fachkräfte mit Berufsausbildung dürfte in diesem Zeitraum um 0,2 Prozent sinken, wodurch ihr Anteil an allen Beschäftigten sinken wird (von 55,0 Prozent im Jahr 2024 auf 53,2 Prozent im Jahr 2029). Den größten Zuwachs dürften Spezialisten mit Fortbildungs- oder Bachelorabschluss verzeichnen (+10,5 Prozent), gefolgt von hochqualifizierten Experten mit Master oder vergleichbarer Qualifikation (+8,4 Prozent). Das Wachstum bei Experten hat sich gegenüber der letztjährigen Fortschreibung deutlich abgeschwächt, als es noch 10,2 Prozent betrug.

Von den 36 Berufshauptgruppen dürfte das in absoluten Zahlen größte Beschäftigungswachstum in folgenden Bereichen stattfinden: „Verkehr, Logistik (außer Fahrzeugführung)“, „Medizinische Gesundheitsberufe“ und „Erziehung, Soziales, Hauswirtschaft, Theologie“. Den größten Rückgang dürfte es in der Berufshauptgruppe „Metall“ geben.

Von den 1.300 Berufsgattungen dürfte das in absoluten Zahlen größte Beschäftigungswachstum in folgenden Bereichen stattfinden: „Lagerwirtschaft – Helfer“, „Kinderbetreuung, -erziehung – Spezialist“ und „Öffentliche Verwaltung – Fachkraft“. Der größte Rückgang wird in der Berufsgattung „Bankkaufleute – Fachkraft“ erwartet (-857).

Von 57 Branchen dürfte das in absoluten Zahlen größte Beschäftigungswachstum in folgenden Bereichen stattfinden: „Gesundheitswesen“, „Erziehung und Unterricht“ und „IT- und Informations-Dienstleistungen“. Der größte Rückgang wird in der Branche „Maschinenbau“ erwartet.

Die reale Bruttowertschöpfung je Beschäftigten könnte von 2024 bis 2029 um 5,6 Prozent sinken. Damit hat sich der Wert gegenüber der letztjährigen Fortschreibung fast halbiert, als er noch 9,2 Prozent betrug.

Im Bezirk der IHK Würzburg-Schweinfurt gab es 2024 insgesamt 16.069 offene Stellen, für die es im Bezirk keine passend qualifizierten Arbeitslosen gab. Das ist eine Steigerung um 48,9 Prozent seit 2018, als es noch 10.792 waren. Bis 2029 geht die Fortschreibung von einem weiteren Anstieg der Arbeitskräftelücke bis auf 25.615 aus (+59,4 Prozent) (Abbildung B.8.3). Ohne diese Arbeitskräftelücke könnte die Wertschöpfung 2,7 Milliarden Euro beziehungsweise 6,4 Prozent höher liegen.

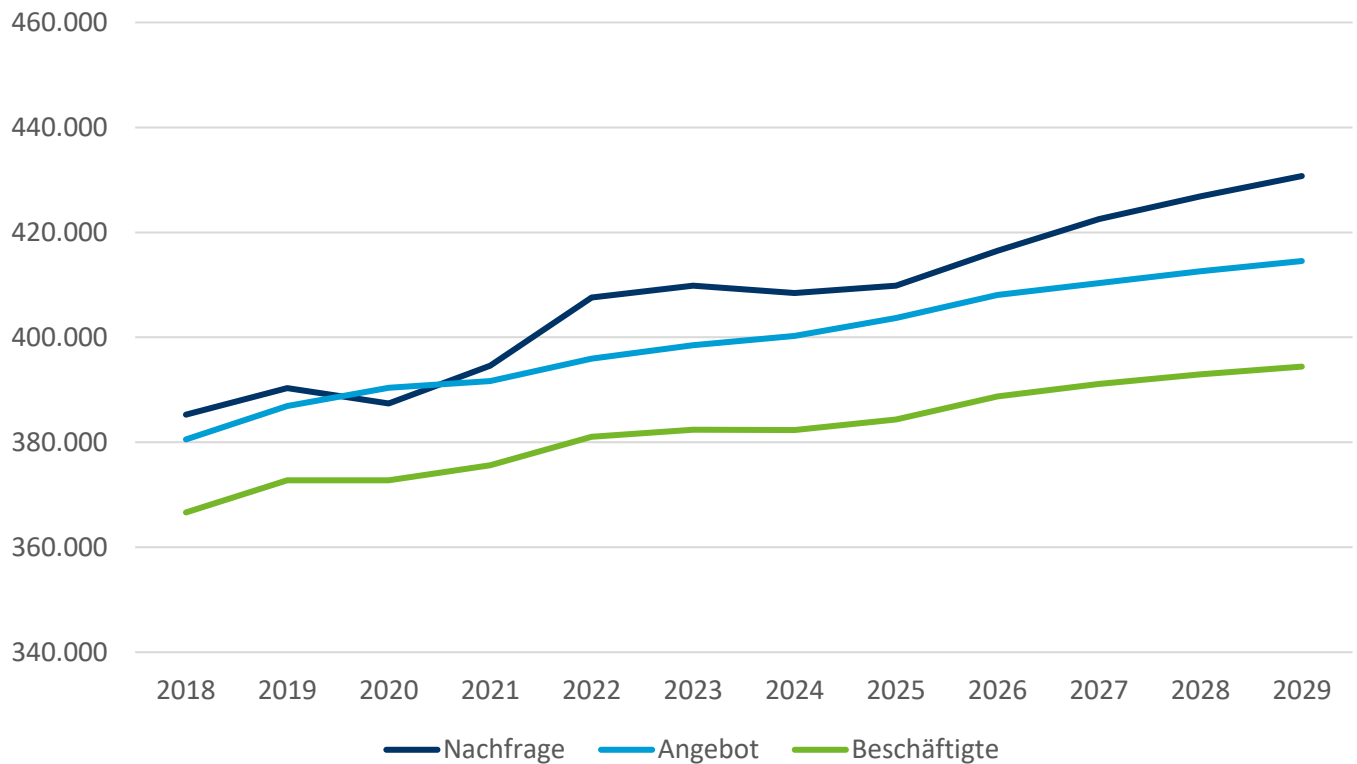
Am größten dürfte der relative Anstieg der Arbeitskräftelücke bei geringqualifizierten Helfern ausfallen (+97,9 Prozent), was der geringste Anstieg aller bayerischen IHK-Bezirke ist. Bei Spezialisten mit Fortbildungs- oder Bachelorabschluss steigt die Arbeitskräftelücke um 64,3 Prozent, bei hochqualifizierten Experten mit Master oder vergleichbarer Qualifikation um 67,1 Prozent. Bei Fachkräften mit Berufsausbildung sind es 52,2 Prozent. Diese stehen für 54,4 Prozent der gesamten Arbeitskräftelücke.

Tabelle B.8.1 zeigt die Berufsgattungen mit den größten Arbeitskräftelücken. Die Top 3 sind: „Verkauf ohne Produktspezialisierung – Fachkraft“, „Landwirtschaft – Helfer“ und „Kinderbetreuung, -erziehung – Spezialist“. Landwirtschafts-Helfer sind nur hier in den Top 20.

Langfristig lässt sich nur die demografische Entwicklung gut vorhersagen. Allein aufgrund der aktuellen Altersstruktur und den zu erwartenden Renteneintritten würde die Beschäftigung von 2024 bis 2039 um 12,5 Prozent zurückgehen (Abbildung B.8.2). Mit der durchschnittlichen Zuwanderung der letzten sieben

Jahre würde sich der Rückgang auf -8,8 Prozent verringern. Diese Spanne zwischen einem Szenario mit bisheriger Zuwanderung und ohne Zuwanderung ist im Bezirk der IHK Würzburg-Schweinfurt am kleinsten. Wenn auch die Partizipationsquoten noch fünf Jahre steigen würden wie bisher, könnte die Beschäftigung um lediglich 1,4 Prozent sinken. Die zukünftige Entwicklung der Beschäftigung hängt also maßgeblich davon ab, ob die Partizipationsquoten weiter gesteigert werden können und ob jährlich eine ausreichende Zahl an Arbeitskräften zuwandert. Es ist jedoch langfristig mit einem Beschäftigungsrückgang zu rechnen.

Abbildung B.8.1: Arbeitsnachfrage, -angebot und Beschäftigte 2018 bis 2029, IHK Würzburg-Schweinfurt

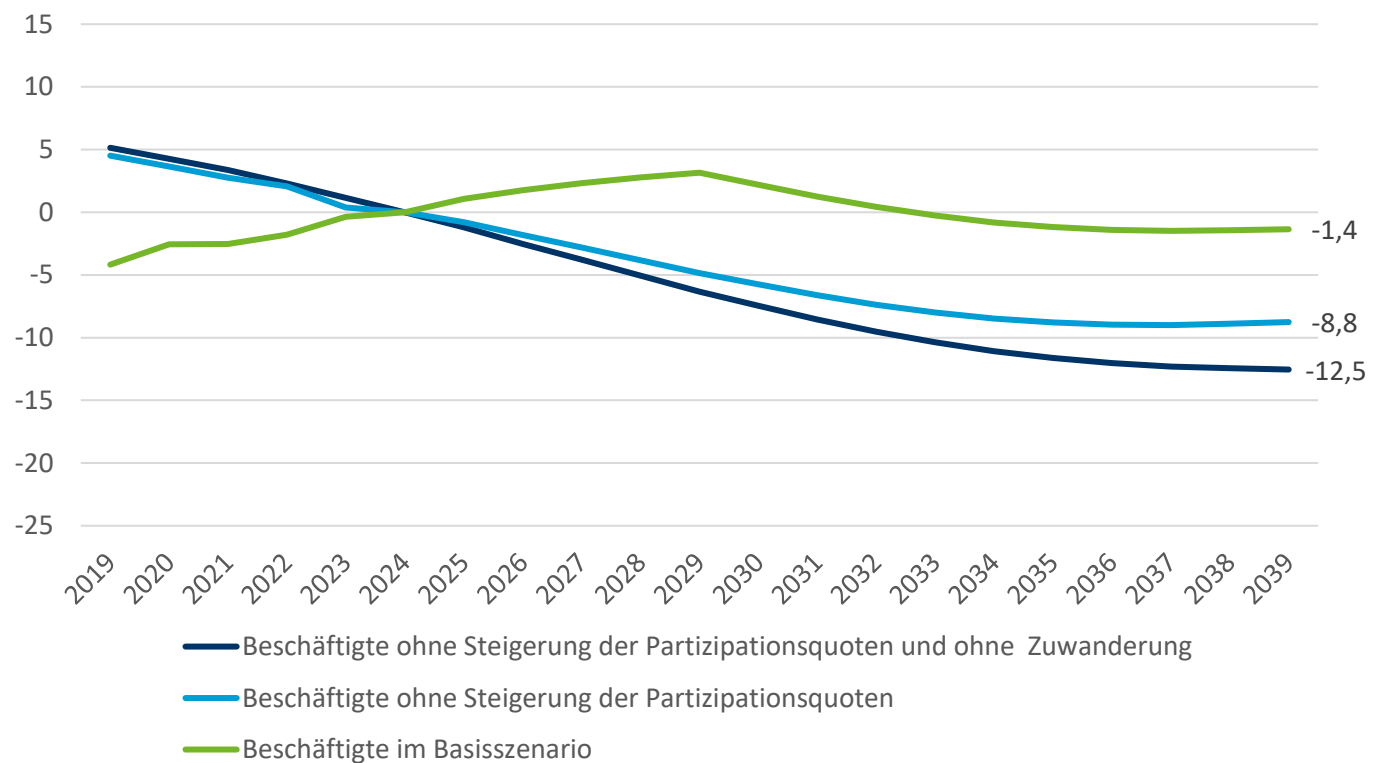


Hinweise: Die Nachfrage besteht aus Beschäftigten und offenen Stellen, das Angebot aus Beschäftigten und Arbeitslosen. Wenn das Angebot insgesamt höher liegt als die Nachfrage, kann es in einzelnen Berufen dennoch eine Arbeitskräftelücke geben, da die berufliche Passung berücksichtigt werden muss.

Quelle: IW-Arbeitsmarktfortschreibung für die bayerischen Industrie- und Handelskammern, 2025

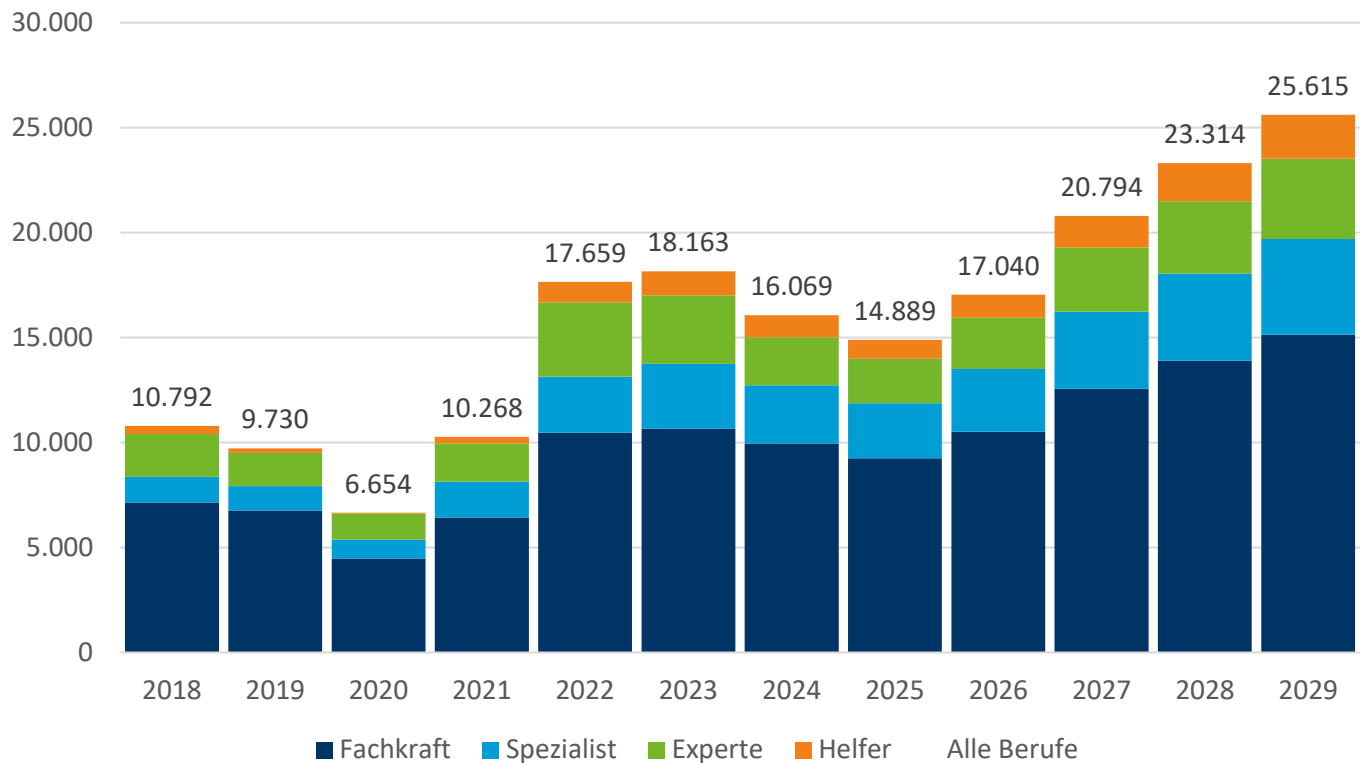
Abbildung B.8.2: Langfristige Beschäftigungsentwicklung 2018 bis 2039, IHK Würzburg-Schweinfurt

Basisjahr 2024. Strukturelle Entwicklung ohne konjunkturelle Schwankungen



Quelle: IW-Arbeitsmarktfortschreibung für die bayerischen Industrie- und Handelskammern, 2025

Abbildung B.8.3: Arbeitskräftelücke 2018 bis 2029, IHK Würzburg-Schweinfurt



Quelle: IW-Arbeitsmarktforschung für die bayerischen Industrie- und Handelskammern, 2025

Tabelle B.8.1: Top-20-Arbeitskräftelücke nach Berufsgattung, IHK Würzburg-Schweinfurt

Berufsgattung	Arbeitskräftelücke 2029	Veränderung 2024 bis 2029	in %	Beschäftigte 2029
Verkauf ohne Produktspezialisierung – Fachkraft	1.326	616	86,6%	9.200
Landwirtschaft – Helfer	637	350	121,5%	1.541
Kinderbetreuung, -erziehung – Spezialist	620	301	94,6%	4.810
Büro-, Sekretariatskräfte – Fachkraft	581	516	792,9%	19.205
Kraftfahrzeugtechnik – Fachkraft	557	95	20,5%	4.340
Gastronomieservice – Helfer	509	284	126,6%	3.157
Lagerwirtschaft – Fachkraft	465	259	125,6%	6.522
Bauelektrik – Fachkraft	464	106	29,5%	2.098
Buchhaltung – Spezialist	421	201	90,9%	2.026
Sozialarbeit, Sozialpädagogik – Experte	412	167	68,2%	2.796
Physiotherapie – Spezialist	390	65	20,2%	2.375
Köche – Fachkraft	378	84	28,7%	1.921
Leitung - Verkauf – Experte	347	113	48,2%	938
Berufskraftfahrer (Güterverkehr/LKW) – Fachkraft	346	-89	-20,4%	5.398
Verkauf von Back-, Konditoreiwaren – Fachkraft	338	67	24,6%	1.566
Steuerberatung – Fachkraft	333	96	40,7%	1.171
elektrische Betriebstechnik – Fachkraft	316	36	12,8%	1.414
Gesundheits-, Krankenpflege – Fachkraft	305	39	14,6%	7.535
Medizinische Fachangestellte – Fachkraft	293	81	38,3%	6.000
Maschinenbau-, Betriebstechnik – Fachkraft	290	87	42,9%	4.242

Quelle: IW-Arbeitsmarktforschung für die bayerischen Industrie- und Handelskammern, 2025

C. Glossar / wichtige Hinweise

Anforderungsniveau / Qualifikation

Es werden vier Anforderungsniveaus unterschieden, welche die Komplexität der beruflichen Tätigkeiten beschreiben. Zur Orientierung lassen sich den Anforderungsniveaus formelle Qualifikationen zuordnen. Diese Zuordnung ist jedoch nicht zwingend, da die Anforderungen auch anderweitig erfüllt werden können, beispielsweise durch Erfahrung oder autodidaktisch erworbene Fähigkeiten.

- | | |
|---------------|--|
| 1. Helfer | Geringqualifizierte beziehungsweise An- und Ungelernte |
| 2. Fachkräfte | Berufsausbildung (mindestens zweijährig) |
| 3. Spezialist | Fortbildung (z. B. Meister oder Techniker) oder Bachelor |
| 4. Experte | Master oder Diplom |

Arbeitskräftelücke

Die Arbeitskräftelücke ergibt sich aus der Differenz offener Stellen und den passend qualifizierten Arbeitslosen. Sie ist mindestens null. Dabei wird unterstellt, dass vorhandene passend qualifizierte Arbeitslose jede offene Stelle in der betrachteten Region annehmen und Arbeitgeber diese auch einstellen. Erst der verbleibende Teil wird der Arbeitskräftelücke zugerechnet. Diese Annahmen sind sehr restriktiv und führen zu niedrigen Werten. Bei der Interpretation müssen die folgenden Punkte berücksichtigt werden, um Missverständnisse zu vermeiden:

- Auf **kleinräumiger Ebene** kann der Arbeitskräftemangel größer sein, wenn die Mobilitätsannahme nicht zutrifft. Dies ist insbesondere bei geringer qualifizierten Arbeitskräften (beziehungsweise Helfern) der Fall.
- Die Arbeitskräftelücke im **Aggregat mehrerer Berufe** ist höher als die Differenz von Nachfrage und Angebot, weil stets die berufliche Passung auf Ebene der 1.300 Berufsgattungen berücksichtigt wird. Beispielsweise können arbeitslose Hausmeister keine offenen Stellen für Ärzte besetzen.
- Die Arbeitskräftelücke im **Aggregat mehrerer Regionen** kann niedriger sein als die Summe der regionalen Arbeitskräftelücken, weil stets vollständige regionale Mobilität der Arbeitslosen innerhalb der betrachteten Region angenommen wird. Somit haben größere Regionen auch größere Matchingpotenziale. Diese Annahme führt insbesondere bei Helfern zu einer Unterschätzung der Arbeitskräftelücke, da diese in der Regel weniger mobil sind.

Arbeitskräftelücke und Beschäftigung entwickeln sich relativ unabhängig voneinander. Eine Arbeitskräftelücke kann bei steigender sowie sinkender Beschäftigung entstehen (Beispiele IT- oder Metall-Berufe). Ausschlaggebend ist, ob die Arbeitsnachfrage schneller steigt als das Arbeitsangebot. Beide Marktseiten werden im Rahmen der Fortschreibung separat modelliert. Die Beschäftigung ist die Schnittmenge und entspricht der erfüllten Arbeitsnachfrage. Der Nachfrageüberhang ergibt die Arbeitskräftelücke. Burstedde et al. (2024) bieten hierzu weitere Ausführungen.

Arbeitszeit / Wochenstunden

In dieser Studie werden keine Daten zur Arbeitszeit verwendet. Die Zahlen beziehen sich somit auf durchschnittliche Arbeitszeiten (und nicht auf Vollzeitstellen oder Vollzeitäquivalente). Wenn beispielsweise in einem Beruf die durchschnittliche Arbeitszeit 30 Wochenstunden beträgt, dann entspricht ein Beschäftigungswachstum von 1 in diesem Beruf einer zusätzlichen Person mit 30 Wochenstunden.

Beruflich differenzierte Daten zur Arbeitszeit sind in Deutschland leider nicht in ausreichender Fallzahl verfügbar, sonst wären diese in die Analysen integriert worden.

Laut IAB-Arbeitszeitrechnung (IAB, 2025) ist die durchschnittliche Jahresarbeitszeit in von 2018 bis 2024 um 2,4 Prozent gesunken. Auf Basis von 250 Arbeitstagen entspricht das 6,2 Minuten täglich. Dies geht im Wesentlichen darauf zurück, dass Männer und Vollzeitkräfte ihre Jahresarbeitszeit reduziert haben (während sie bei Frauen stagnierte und bei Teilzeitkräften stieg) und der Krankenstand aktuell hoch ist. Auch der Teilzeitanteil an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten steigt stetig, von 2018 bis 2024 von 38,5 auf 39,2 Prozent. Bei Männern steigt die Teilzeitquote deutlich schneller als bei Frauen.

Die IW-Arbeitsmarktfortschreibung modelliert die Arbeitszeitveränderungen nicht explizit, berücksichtigt aber implizit deren Auswirkungen. Beispiel: Wenn Lokführer eine Arbeitszeitreduktion um 5 Prozent erstreiken und die Bahnunternehmen deswegen 5 Prozent mehr Lokführer benötigten, dann stiege zwar die Beschäftigung um 5 Prozent, es würde aber nicht mehr gearbeitet.

Die Fortschreibung kann zwar datenbedingt nicht erkennen, dass die Arbeitszeit gesunken ist, sie berücksichtigt aber den Mehrbedarf an Beschäftigten, der sich aus dem Trend zur Arbeitszeitreduktion ergibt.

Beschäftigte

Der Begriff „Beschäftigte“ bezieht sich in dieser Studie stets auf sozialversicherungspflichtig Beschäftigte ohne Auszubildende. Es handelt sich um Jahresdurchschnittswerte. Zahlen aus anderen Quellen weichen in der Regel ab. Die Studie betrachtet den Arbeitsmarkt aus der Sicht von Arbeitgebern, die Arbeitskräfte einstellen wollen. Sie lässt andere Erwerbsformen, wie beispielsweise Beamte und Selbstständige, außen vor. Für andere Erwerbsformen gibt es auch keine vergleichbaren Daten.

Beruf / Berufsgattung / Berufshauptgruppe

In dieser Studie wird die Klassifikation der Berufe (KldB) von 2020 genutzt. In dieser können 1.300 Berufsgattungen (KldB-5-Steller) unterschieden werden, die jeweils mehrere Berufsbenennungen beinhalten können. Die Klassifikation ist in einer Baumstruktur organisiert und jede Berufsgattung gehört zu einer Berufshauptgruppe (KldB-2-Steller). Beispielsweise gehören zur Berufsgattung 43104 „Berufe in der Informatik (ohne Spezialisierung) – Experte“ sowohl die Berufsbenennungen „Dipl.-Informatiker“ als auch „Data Scientist“. Die Berufsgattung gehört der Berufshauptgruppe 43 „Informatik-, Informations- und Kommunikationstechnologieberufe“ an. Das Wort Beruf wird hier in der Regel synonym zu Berufsgattung verwendet, da dies die beruflich kleinste statistische Einheit ist. Beobachtungen ohne Angabe des Berufs oder in Militärberufen werden nicht in Ergebnistabellen ausgewiesen, aber in Ingesamt-Werten berücksichtigt.

Branche / Wirtschaftsabschnitt / Wirtschaftsabteilung

In dieser Studie wird die Klassifikation der Wirtschaftszweige (WZ) von 2008 verwendet. Diese ist in einer Baumstruktur organisiert. So gehört jede der 88 „Wirtschaftsabteilungen“ (WZ-2-Steller) zu einem von 21 „Wirtschaftsabschnitten“ (WZ-1-Steller), beispielsweise gehört die Wirtschaftsabteilung 28 „Maschinenbau“ zum Wirtschaftsabschnitt C „Verarbeitendes Gewerbe“. Es gibt noch kleinere statistische Einheiten (bis zum WZ-5-Steller, der „Unterklasse“), allerdings nicht in den für die Fortschreibungen notwendigen Merkmalskreuzungen. Die hier verwendeten Branchengruppen entsprechen häufig den Wirtschaftsabteilungen, sind jedoch teilweise Zusammenfassungen. Details werden in Kapitel D.6 beschrieben. Beobachtungen ohne Angabe der Branche werden nicht in Ergebnistabellen ausgewiesen, aber in Ingesamt-Werten berücksichtigt.

Arbeitskräftelücke

Das Institut der deutschen Wirtschaft konzentriert sich bei der Betrachtung des Fachkräftemangels für gewöhnlich auf qualifizierte Fachkräfte und die darauf beschränkte Arbeitskräftelücke. Auf Wunsch des Auftraggebers wird hier der Arbeitskräftemangel betrachtet und die Arbeitskräftelücke verwendet, sodass auch geringqualifizierte Helfer berücksichtigt werden.

Geringqualifizierte / Helfer

Der Arbeitsmarkt für Helfer ist ein Sonderfall, da es viele geringqualifizierte Arbeitslose gibt und diese schnell für ihre Tätigkeiten angelernt werden können. Die Arbeitskräftelücken sind deshalb in der Regel niedrig, ein Anstieg der offenen Stellen kann auf Hemmnisse hinweisen, die theoretisch vorhandenen Arbeitslosen tatsächlich für eine Beschäftigungsaufnahme zu gewinnen.

Langfristig lässt sich nur die demografische Entwicklung gut vorhersagen. Denn es ist sicher, dass die bereits vorhandenen Menschen älter werden und auch die Sterbewahrscheinlichkeiten beziehungsweise Todesfälle sind relativ absehbar. Umfang und Struktur der künftigen Zuwanderung sind

schon deutlich unsicherer. Hier wird mit historischen Durchschnitten gearbeitet. Die Veränderung von Wirtschaftsstrukturen hingegen ist weit in die Zukunft kaum vorherzusagen. Hier wird auf eine Fortschreibung mehr als fünf Jahre in die Zukunft bewusst verzichtet.

Wanderungssaldo: Qualifikation und Arbeitsmarkterfolg von Zugewanderten / Geflüchteten

Die Berechnungen zur Zuwanderung basieren nicht auf Individualdaten. Wie qualifiziert eine einzelne zugewanderte Person ist und wie schnell sie Arbeit findet, ist nicht bekannt. Im Ergebnis wird die Qualifikationsstruktur der Zugewanderten dennoch adäquat abgebildet.

Der Wachstumsbeitrag des Wanderungssaldos ist zunächst ein fiktiver Wert, der annimmt, dass neu Zugewanderte genauso oft arbeiten wie bereits früher Zugewanderte. In Jahren, in denen viele Menschen zuwandern, die zunächst nicht arbeiten, führt dies zu einem zu hohen Wachstumsbeitrag des Wanderungssaldos. Diese Übertreibung wird jedoch stets an anderer Stelle ausgeglichen. Denn in diesem Fall sinkt die Partizipationsquote der Ausländer (für Details siehe Burstedde et al., 2024, 31 f.). So werden die „zu vielen Beschäftigten“ wieder abgezogen. Der Wanderungssaldo sollte deshalb stets gemeinsam mit der Partizipationsquote der Ausländer betrachtet werden, um ein stimmiges Gesamtbild zu erhalten.

Beispielsweise kamen im Jahr 2022 viele Geflüchtete aus der Ukraine nach Deutschland, häufig Frauen mit Kindern, die zunächst nicht arbeiten konnten. Trotzdem sieht der Wachstumsbeitrag des Wanderungssaldos zunächst sehr positiv aus. Die Gegenbuchung erfolgt in der Partizipationsquote der Ausländer, die 2022 einen negativen Wachstumsbeitrag leistete. 2024 kehrte diese auf ihren Wachstumspfad zurück, was einer verzögerten Integration entspricht. Dasselbe Muster sah man bereits nach der hohen Fluchtmigration in 2015. Gleichzeitig darf nicht vergessen werden, dass auch in Jahren mit hoher Fluchtmigration viele Ausländer eine Beschäftigung in Deutschland aufnehmen, die nicht als Geflüchtete gekommen sind. Auch diesen Menschen müssen die Zahlen Rechnung tragen.

Wenn mehr Menschen nach Deutschland kommen, die zunächst nicht arbeiten, sinkt auch der Trend der Partizipationsquote von Ausländern. Das entspricht einer dauerhaften Verlangsamung der Arbeitsmarktintegration. Wenn mehr geringqualifizierte Zuwanderer kommen, steigt der Anteil geringqualifizierter Beschäftigung. Wenn hingegen mehr qualifizierte Zuwanderer kommen, die schnell Arbeit finden, steigt die Partizipationsquote der Ausländer und auch der Anteil qualifizierter Tätigkeiten.

D. Daten und Methodik

Die Fortschreibungen basieren auf der Methodik der IW-Arbeitsmarktfortschreibung (Burstedde et al., 2024). Diese wurde um zusätzliche Daten für die bayerischen Regionen erweitert, sowie um die Branchenverteilungen der Beschäftigten, ein Wertschöpfungs- und ein Kurzfristmodul.

D.1. Daten, Imputation und Aggregation

Tabelle D.1.1 gibt einen Überblick über die verwendeten Rohdaten. Revisionen der Rohdaten werden in der Regel übernommen und können für historische Zeiträume zu Abweichungen gegenüber älteren Publikationen führen. Beispielsweise wurden die Wertschöpfungsdaten der Baubranche in Bayern für 2021 um 6,9 Prozent nach oben revidiert.

Tabelle D.1.2 gibt einen Überblick über die berechneten Variablen und deren Abkürzungen und Indizes (beispielsweise steht ALO_{br} für Arbeitslose in einem Beruf b und einer Region r). Aus den Tabellen ergeben sich auch die jeweils verfügbaren gleichzeitigen Merkmalsdifferenzierungen (beispielsweise Beruf und Region) und die Anzahl der Merkmalsausprägungen (beispielsweise bedeutet Alter „13“, dass 13 Altersgruppen unterschieden werden) sowie die Berechnungswege (beispielsweise $ANG = SVB + ALO$).

Da nur wenige Daten in der gewünschten vollen Merkmalsdifferenzierung verfügbar sind, wird diese anhand jeweils zweier Datenquellen geschätzt (imputiert, indem die Randverteilungen gekreuzt werden). Beispielsweise sind Bevölkerungsdaten bei einer feineren regionalen Differenzierung als Bundesländer nicht mehr nach Altersjahren differenziert verfügbar, sondern nur noch nach Altersgruppen. Es werden dann die Anteile der Altersjahre an den Altersgruppen im jeweiligen Bundesland auf dessen Kreise übertragen. Durch diese Kreuzung werden viele Trends aus höheren Ebenen auf kleinere Ebenen übertragen und die Ergebnisse verwässert. Die tatsächlichen Entwicklungen auf regionaler Ebene werden in der Regel noch ausgeprägter beziehungsweise spezifischer sein als die hier veröffentlichten Schätzungen.

Vor der Imputation der Merkmalsdifferenzierungen werden eventuell fehlende Werte („Missings“) imputiert. Hierzu wird die Summe der fehlenden Werte so verteilt, dass die kleinstmöglichen bekannten Insgesamt-Werte erreicht werden. Beispiel (fiktiv): Bei den Todesfällen fehlt die Geschlechtinformation für die beiden Altersgruppen 65 bis 69 und 70 bis 74 Jahre. Es ist bekannt, dass es insgesamt neun Todesfälle gibt, davon drei in der ersten und sechs in der zweiten Altersgruppe aufgetreten sind und diese sich auf fünf Männer und vier Frauen verteilen. Dann ergeben sich $9 * 3/9 * 5/9 = 1,667$ Todesfälle bei Männern im Alter von 65 bis 69 aus der Imputation. Es wird stets mit Gleitkommazahlen gerechnet und nicht gerundet. Ein Personenbezug wird durch das Verfahren nicht hergestellt und in Ergebnissen werden keine absoluten Werte unter zehn ausgegeben.

Im Falle der Wertschöpfungsdaten müssen zudem teilweise die letzten ein bis zwei Jahre imputiert werden, was mittels der auch sonst verwendeten Fortschreibungsmethodik geschieht. Allerdings wird hier die Zukunft sofort mit dem mittelfristigen Trend gleichgesetzt und keine allmähliche Annäherung vom aktuellen Rand vorgenommen.

Alle Berechnungen erfolgen auf Ebene der Arbeitsagenturbezirke und werden von dort auf IHK-Bezirke und Bayern aggregiert. Kreis-Daten und alte Gebietsstände werden zunächst auf Arbeitsagenturbezirke nach aktuellem Gebietsstand aggregiert beziehungsweise angepasst.

Tabelle D.1.1: Rohdaten-Übersicht

Kürzel	Variable	Beruf (KIdB)	Branche (WZ)	Geschlecht	Staatsangehörigkeit	Alter	Region	Datenquelle	
		b	w	g	s	a	r		
ALO	Arbeitslose	1300	-	-	-	-	150	Bundesagentur für Arbeit Sonderauswertungen	
		-	-	2	2	13	150		
SVB	Beschäftigte	1300	-	2	2	13	16		
		148	-	-	2	-	150		
		148	88	-	-	-	150		
		-	-	2	2	13	150		
SVBW	Beschäftigte am Wohnort	-	-	2	2	13	150		
BEV	Bevölkerung	-	-	2	2	75+	16		Destatis.de Tabelle 12411-0014
		-	-	2	2	16+	400		Regionalstatistik.de Tabelle 12411-03-03-4
BWS	Bruttowertschöpfung	-	7	-	-	-	400		Statistikportal.de Tabelle „Bruttoinlandsprodukt, Bruttowertschöpfung (Kreise)“
		-	20	-	-	-	16	Destatis.de Tabelle 82111-0002	
IHK	Erwartete Geschäftslage	-	-	-	-	-	-	IHK-Konjunkturumfrage	
STO	Offene Stellen	1300	-	-	-	-	150	Burstedde et al., 2020; BA- & IAB-Sonderauswertungen	
TOD	Todesfälle	-	-	2	2	75+	-	Destatis.de Tabelle 12613-0004	
		-	-	-	2	-	400	Regionalstatistik.de Tabelle 12613-92-01-4	

Hinweise: Auf Destatis.de und Regionalstatistik.de stellen die statistischen Bundes- und Landesämter Daten zur Selbstbedienung bereit. Destatis ist ein Kürzel für das Statistische Bundesamt. Sonderauswertungen sind individuelle Datenauswertungen, die in der Regel kostenpflichtig und nicht-öffentlich sind, jedoch auch von Dritten angefragt werden können.

Tabelle D.1.2: Variablen-Übersicht

Kürzel	Variable	Beruf (KIdB)	Branche (WZ)	Ge- schlecht	Staatsan- gehörigkeit	Alter	Berechnung
		b	w	g	s	a	
ANG	Arbeitsangebot	1300	-	-	-	-	= SVB + ALO
ALO	Arbeitslose	1300	-	-	-	-	= (BEV * PQ * ALQ) * AV
ALQ	Arbeitslosenquote	-	-	2	2	11	= $ALO_a / (ALO + SVBW)$
AV	Arbeitslosenverteilung	1300	-	-	-	-	= ALO_b / ALO
NAF	Arbeitsnachfrage	1300	-	-	-	-	= SVB + STO
BV	Berufsverteilung	1300	-	2	2	11	= SVB_b / SVB
SVB	Beschäftigte	-	-	2	2	11	= $BEV * PQ * (1 - ALQ) + PS$
SVB		1300	-	2	2	11	= $(BEV * PQ * (1 - ALQ) + PS) * BV$
SVB		1300	88	-	-	-	= $SVB * WV$
BEV	Bevölkerung	-	-	2	2	75+	= $BEA_{t-1} + KHV + WS - TOD$
WV	Branchenverteilung	1300	88	-	-	-	= SVB_w / SVB
BWS	Bruttowertschöpfung	-	20	-	-	-	= $SVB * BWS_{je_SVB}$
BWS_je_SVB	Bruttowertschöpfung je Beschäftigten	-	20	-	-	-	= BWS / SVB
FKL	Arbeitskräftelücke	1300	-	-	-	-	= $NAF - ANG \geq 0$
KHV	Kohortenverschiebung	-	-	2	2	75+	= $BEV_{a-1} - BEV$
STO	Offene Stellen	1300	-	-	-	-	= STO
PQ	Partizipationsquote	-	-	2	2	13	= $(SVBW + ALO) / BEV$
PS	Pendlersaldo	-	-	2	2	11	= $SVB - SVBW$
SUQ	Stellenüberhangsquote	1300	-	-	-	-	= FKL / STO
TOD	Todesfälle	-	-	2	2	75+	= $BEA_{a-1t-1} * TODQ$
TODQ	Todesfallquote	-	-	2	2	75+	= TOD / BEV_{a-1t-1}
WS	Wanderungssaldo	-	-	2	2	75+	= $BEA - (BEA_{a-1t-1} - TOD)$
BWS_Verlust	Wertschöpfungsverlust	-	20	-	-	-	= $BWS_{je_SVB} * FKL * WV$

D.2. Branchenverteilung und Wertschöpfungsverluste

Um die Beschäftigten je Branche zu berechnen, wird die Branchenverteilung für jede Branche-Beruf-Region-Kombination berechnet und fortgeschrieben. Um die Arbeitskräftelücke je Branche zu berechnen, wird aufgrund der schlechteren Datenlage ein mehrschrittiges Verfahren angewendet. Im ersten Schritt werden die offenen Stellen je Branche-Beruf-Kombination fortgeschrieben. Diese Daten wurden mit Datenstand 2024 erstmals in die IW-Fachkräftedatenbank integriert und sind nur auf Bundesebene verfügbar. Um den Bundestrend zu regionalisieren, wird im zweiten Schritt die Branchenverteilung der Beschäftigten genutzt. Der Branchenanteil der offenen Stellen wird mit dem Regionalanteil der Beschäftigten multipliziert. Das Produkt wird anschließend auf eine Summe von 1 normalisiert und ergibt die Branchenverteilung der offenen Stellen. Die Branchenverteilungen werden anschließend mit den jeweiligen Beruf-Region-Kombinationen multipliziert, um die Branche-Beruf-Region-Kombinationen zu erhalten. Die Branchenverteilungen WV für Beschäftigte WV^{SVB} beziehungsweise offene Stellen WV^{STO} ergeben sich aus den folgenden Formeln:

$$WV_{bwr}^{SVB} = \frac{SVB_{bwr}}{SVB_{brt}}$$

$$WV_{bwr}^{STO} = STO_{brt} \frac{SVB_{bwr}}{SVB_{bwr}} \frac{STO_{bwr}}{STO_{brt}} / \sum_b \frac{SVB_{bwr}}{SVB_{bwr}} \frac{STO_{bwr}}{STO_{brt}}$$

Das Kürzel WV und der Branchen-Index w wurden gewählt, weil BV und b schon für die Berufsverteilungen genutzt werden und die verwendete Branchen-Klassifikation „WZ 2008“ den alternativen Begriff „Wirtschaftszweig“ nahelegt.

Im Wertschöpfungsmodul wird zunächst die reale Bruttowertschöpfung je Beschäftigten BWS_{je_SVB} berechnet und fortgeschrieben. Die Preisbereinigung erfolgt mittels BIP-Deflator (Destatis, 2025b). Der Wertschöpfungsverlust $BWS_Verlust$ berechnet sich dann in drei Schritten:

1. Summierung der Arbeitskräftelücke auf Branchen.
2. Multiplikation mit der Bruttowertschöpfung je Beschäftigten je Branche.
3. Summierung auf Gesamtwert.

$$BWS_Verlust_{rt} = \sum_w \left(\sum_b FKL_{bwr} \right) BWS_{je_SVB_{wrt}}$$

Die Arbeitskräftelücke wurde in der letztjährigen Fortschreibung noch allein anhand der Branchenverteilung der Beschäftigten umgelegt. Das neue Verfahren berücksichtigt zusätzliche Daten für offene Stellen nach Branchen auf Bundesebene. Dies erlaubt nun eine deutliche Entkopplung der Branchentrends für Beschäftigte und offene Stellen (und damit der Arbeitskräftelücke). Die Ergebnisse können sich substantiell unterscheiden. Beispielsweise beträgt die Arbeitskräftelücke 2029 für IT-Experten in der IT-Branche im Arbeitsagenturbezirk München mit dem neuen Verfahren 129, während sie mit dem alten 557 betragen hätte. Der Unterschied für diese spezielle Beruf-Branche-Kombination ergibt sich aus einem negativen Trend der offenen Stellen auf Bundesebene, während der Beschäftigungstrend deutlich positiv ist. Im Gutachten zur letztjährigen Fortschreibung wurde die Arbeitskräftelücke nach Branchen nur für die Berechnung des Wertschöpfungsverlustes verwendet. Die Berechnung des Wertschöpfungsverlustes wird mit dem neuen Verfahren genauer und ist nicht mehr mit den Vorjahresergebnissen zu vergleichen, auch wenn die Ergebnisse in Summe sehr ähnlich sind (24,2 Milliarden Wertschöpfungsverlust 2029 im neuen Verfahren gegenüber 24,5 im alten Verfahren). Aufgrund der neuen Methodik kann nun auch erstmals die Arbeitskräftelücke nach Branchen ausgewiesen werden.

D.3. Kurze Frist mittels IHK-Konjunkturumfrage

Für die Entwicklung in der kurzen Frist wird die IHK-Konjunkturumfrage für Bayern hinzugezogen (BIHK, 2026). Die Frage zur erwarteten Geschäftslage hatte in Voranalysen die größte Prognosekraft. Die Herbst-Befragung des Jahres am aktuellen Datenrand wird für die Prognose des ersten Jahres der Fortschreibung verwendet. Die Herbst-Befragung des ersten Jahres der Fortschreibung wird für die Prognose des zweiten Jahres der Fortschreibung verwendet, da diese rechtzeitig verfügbar ist. Die abhängigen Variablen sind *SVB*, *STO* und *ALO* (vgl. Tabelle D.1.2), als Veränderung zum Vorjahr in Prozent. Die erklärenden Variablen sind für die Variablen *STO* und *ALO* der Anteil der Unternehmen, die eine bessere Geschäftslage erwarten und für die Variable *SVB* der Anteil der Unternehmen, die eine schlechtere Geschäftslage erwarten, jeweils in Prozent. Dies spiegelt wider, dass Unternehmen bei positiven Erwartungen neue Stellen schaffen und Arbeitslose einstellen können, die Beschäftigung jedoch leichter durch Fluktuation abzubauen als durch Rekrutierung aufzubauen ist. Das Verfahren wird für jede Berufsgattung einzeln angewandt, weil diese sehr unterschiedlich konjunkturreakibel sind, beispielsweise LKW-Fahrer deutlich mehr als Pflegekräfte.

Die abhängige Variable wird mittels OLS-Regression auf die erklärende Variable regressiert. Wenn der p-Wert des t-Tests kleiner 20 Prozent ist, werden die Schätzwerte für die abhängige Variable für die kurzfristige Prognose verwendet, ansonsten wird von einer Seitwärtsbewegung ausgegangen. Die Schätzwerte für das zweite Jahr der Fortschreibung werden an die Schätzung des ersten Jahres angehängt. Der Übergangspfad von der Kurzfristprognose auf die mittelfristige Fortschreibung wird, in Anlehnung an das reguläre Verfahren der IW-Arbeitsmarktfortschreibung (Burstedde et al., 2024, 34), dadurch umgesetzt, dass der Abstand am Ende der Kurzfristprognose zur mittelfristigen Fortschreibung im 2./3./4./5. Jahr der Fortschreibung um 50 %/87,5 %/96,875 %/100 % abgeschmolzen wird. Am Ende des mittelfristigen Fortschreibungshorizonts bleiben die Ergebnisse somit unverändert.

D.4. Sonstige Änderungen

Des Weiteren gab es einige kleinere Modifikationen gegenüber der Methodik der IW-Arbeitsmarktfortschreibung (Burstedde, 2023), die im Folgenden der Vollständigkeit halber aufgezählt werden. Diese haben sich gegenüber dem Arbeitsmarktradar Bayern für die Jahre 2023-2028 (Burstedde et al., 2025c) nicht verändert:

- Die Berufsverteilungen, Arbeitslosenquoten und Pendlersalden werden nun zusätzlich auch nach Geschlecht und Nationalität differenziert berechnet. Zudem werden die Altersgruppen „70 bis 74“ und „75 und älter“ nun auch in allen verwendeten Rohdaten differenziert. Die demografische Modellierung wurde also noch detaillierter.
- Für die Fortschreibung der Beschäftigtendaten nach Berufsgattung wurde von halbjährlichen Daten auf jährliche Daten umgestellt, da die halbjährlichen Daten aufgrund der sechsmonatigen Sperrfrist keinen Mehrwert boten. Die Auswirkungen sind vernachlässigbar.
- Die Bundesagentur für Arbeit hat auf Ebene der Arbeitsagenturbezirke in der Vergangenheit Jahresdurchschnitte für Arbeitslose stets per Teilung durch zwölf berechnet, auch wenn es fehlende Werte in einzelnen Monaten gab. Das IW bezieht nun Sonderauswertungen, bei denen die Durchschnitte stets durch die Anzahl der Beobachtungen geteilt werden. Dies kann gegenüber älteren Publikationen zu abweichenden Ergebnissen auf Ebene der Arbeitsagenturbezirke für historische Zeiträume führen.
- Es werden zusätzliche Strukturbrüche berücksichtigt. Betroffen sind die Berufsgattungen 26312/26262 (Glasfasermonteur), 53111/2 (Wachmann – Objektschutz u. ä.), 63301/2 (Servicekräfte), 71522/3/4 und 71513 (Personalreferent u. ä.), 83131/2/3 (Schulbegleiter und Heilerziehungspfleger), 83141/2 und 82101 (Alltagsbegleiter u. ä.).
- Es zeigte sich, dass Strukturbrüche in den beruflich differenzierten Daten mit ein bis drei Jahren Verzögerung auch teilweise in den Beschäftigtendaten ankommen. Diese Strukturbrüche werden nun bei der Fortschreibung herausgerechnet, analog zum Verfahren von Burstedde (2024, 37 ff.), hier mit einem Dummy von 0,667 im zweiten und 0,333 im dritten Jahr nach dem Strukturbruch. Dies ist eine Verfahrensänderung gegenüber dem ersten IHK Arbeitsmarktradar Bayern (Burstedde et al., 2024) mit der Fortschreibung von 2022 bis 2027. Es hat sich herausgestellt, dass sich die Strukturbrüche in einigen Berufen schon im zweiten Jahr zeigen.

Auf aggregierter Ebene führen diese Modifikationen nicht zu größeren Änderungen der Ergebnisse. Den größten Einfluss auf die Ergebnisse hat die Einbindung der IHK-Konjunkturumfrage für die kurze Frist. Die Ergebnisse für die mittlere Frist (fünf Jahre in die Zukunft, hier 2029) bleiben davon unberührt.

D.5. IHK-Bezirke: enthaltene Arbeitsagenturbezirke und Kreise

Die IHK-Bezirke umfassen folgende Arbeitsagenturbezirke (kurz: AAB), die sich jeweils aus Landkreisen und kreisfreien Städten (kurz: Kreise) zusammensetzen:

- IHK Aschaffenburg: AAB Aschaffenburg (Kreise: Aschaffenburg, Stadt; Aschaffenburg; Miltenberg)
- IHK zu Coburg und IHK für Oberfranken Bayreuth: AAB Bayreuth – Hof (Kreise: Bayreuth, Stadt; Hof, Stadt; Bayreuth; Hof; Kulmbach; Wunsiedel i. Fichtelgebirge), AAB Bamberg – Coburg (Kreise: Bamberg, Stadt; Coburg, Stadt; Bamberg; Coburg; Forchheim; Kronach; Lichtenfels)
- IHK für München und Oberbayern: AAB Freising (Kreise: Dachau; Ebersberg; Erding; Freising), AAB Ingolstadt (Kreise: Ingolstadt, Stadt; Eichstätt; Neuburg-Schrobenhausen; Pfaffenhofen a. d. Ilm), AAB München (Kreise: München, Landeshauptstadt; München), AAB Rosenheim (Kreise: Rosenheim, Stadt; Bad Tölz-Wolfratshausen; Miesbach; Rosenheim), AAB Traunstein (Kreise: Altötting; Berchtesgadener Land; Mühldorf a. Inn; Traunstein), AAB Weilheim (Kreise: Fürstenfeldbruck; Garmisch-Partenkirchen; Landsberg am Lech; Starnberg; Weilheim-Schongau)
- IHK für Niederbayern in Passau: AAB Deggendorf (Kreise: Straubing, Stadt; Deggendorf; Regen; Straubing-Bogen), AAB Landshut – Pfarrkirchen (Kreise: Landshut, Stadt; Landshut; Rottal-Inn; Dingolfing-Landau), AAB Passau (Kreise: Passau, Stadt; Freyung-Grafenau; Passau)
- IHK Nürnberg für Mittelfranken: AAB Ansbach – Weißenburg (Kreise: Ansbach, Stadt; Ansbach; Roth; Weißenburg-Gunzenhausen), AAB Fürth (Kreise: Erlangen, Stadt; Fürth, Stadt; Erlangen-Höchstädt; Fürth; Neustadt a. d. Aisch-Bad Windsheim), AAB Nürnberg (Kreise: Nürnberg, Stadt; Schwabach, Stadt; Nürnberger Land)
- IHK Regensburg für Oberpfalz / Kelheim: AAB Regensburg (Kreise: Kelheim; Regensburg, Stadt; Neumarkt i. d. OPf.; Regensburg), AAB Schwandorf (Kreise: Amberg, Stadt; Amberg-Sulzbach; Cham; Schwandorf), AAB Weiden (Kreise: Weiden i. d. OPf., Stadt; Neustadt a. d. Waldnaab; Tirschenreuth)
- IHK Schwaben: AAB Augsburg (Kreise: Augsburg, Stadt; Aichach-Friedberg; Augsburg), AAB Donauwörth (Kreise: Dillingen a. d. Donau; Günzburg; Neu-Ulm; Donau-Ries), AAB Kempten – Memmingen (Kreise: Kaufbeuren, Stadt; Kempten (Allgäu), Stadt; Memmingen, Stadt; Lindau (Bodensee); Ostallgäu; Unterallgäu; Oberallgäu)
- IHK Würzburg-Schweinfurt: AAB Schweinfurt (Kreise: Schweinfurt, Stadt; Bad Kissingen; Rhön-Grabfeld; Haßberge; Schweinfurt), AAB Würzburg (Kreise: Würzburg, Stadt; Kitzingen; Main-Spessart; Würzburg)

D.6. Branchenaggregate

Die Branchendaten sind nach der Klassifikation der Wirtschaftszweige (WZ 2008) gegliedert. Die Berechnungen werden in der Regel auf Ebene der Wirtschaftsabteilungen („2-Steller“) durchgeführt und die meisten Ergebnisse auch auf dieser Ebene ausgewiesen. In einigen Fällen werden die Ergebnisse vergrößert auf Wirtschaftsabschnitte („1-Steller“) oder die in Tabelle D.6.1 dargestellten Aggregate. Die in diesem Gutachten ausgewiesenen Branchen sind dabei alle überschneidungsfrei.

Tabelle D.6.1: Branchenaggregate

Codes	Langbezeichnungen	Kurzbezeichnung
D, E	Energieversorgung; Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen	Energie, Wasser, Abfall, Umwelt
M, N	Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen; Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	Wirtschaftsnahe Dienstleistungen
S, T, U	Sonstige Dienstleistungen; Private Haushalte mit Hauspersonal; Waren und Dienstl. durch private Haushalte für den Eigenbedarf ohne ausgeprägten Schwerpunkt; Exterritoriale Organisationen und Körperschaften	Sonstige Dienstleistungen
10, 11, 12	Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln; Getränkeherstellung; Tabakverarbeitung	Nahrung, Getränke, Tabak
13, 14, 15	Herstellung von Textilien; Bekleidung; Leder, Lederwaren und Schuhen	Textilien, Bekleidung, Leder, Schuhe
24, 25	Metallerzeugung und -bearbeitung; Herstellung von Metallerzeugnissen	Metall
29, 30	Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen; Sonstiger Fahrzeugbau	Kraftwagen und sonstiger Fahrzeugbau
35, 36	Energieversorgung; Wasserversorgung	Energie- und Wasserversorgung
37, 38, 39	Abwasserentsorgung; Sammlung, Behandlung und Beseitigung von Abfällen; Rückgewinnung; Beseitigung von Umweltverschmutzungen und sonstige Entsorgung	Abwasser, Abfall, Umwelt
50, 51	Schifffahrt; Luftfahrt	Schiff- und Luftfahrt
59, 60	Herstellung, Verleih und Vertrieb von Filmen und Fernsehprogrammen; Kinos; Tonstudios und Verlegen von Musik; Rundfunkveranstalter	Fernsehen, Rundfunk, Film, Musik
62, 63	Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie; Informationsdienstleistungen	IT- und Informations-Dienstleistungen
74, 75, 77, 82	Sonstige freiberufliche, wissenschaftliche und technische Tätigkeiten; Veterinärwesen; Vermietung von beweglichen Sachen; Erbringung von wirtschaftlichen Dienstleistungen für Unternehmen und Privatpersonen a. n. g.	Sonstige wirtschaftsnahe Dienstleistungen

Quelle: eigene Darstellung

D.7. Liste der Infrastrukturberufe nach Untergruppen

Planung

- 31102 Bauplanung und -überwachung – Fachkraft
- 31103 Bauplanung und -überwachung – Spezialist
- 31104 Bauplanung und -überwachung – Experte
- 31114 Architektur – Experte
- 31124 Stadt- und Raumplanung – Experte
- 31132 Bauplanung von Verkehrswegen und -anlagen – Fachkraft
- 31133 Bauplanung von Verkehrswegen und -anlagen – Spezialist
- 31134 Bauplanung von Verkehrswegen und -anlagen – Experte
- 31163 Bausachverständige und Baukontrolleure/-kontrolleurinnen – Spezialist
- 31164 Bausachverständige und Baukontrolleure/-kontrolleurinnen – Experte
- 31173 Bauabrechnung und -kalkulation – Spezialist
- 31174 Bauabrechnung und -kalkulation – Experte
- 31193 Aufsicht und Führung - Bauplanung und -überwachung, Architektur – Spezialist
- 31194 Aufsicht und Führung - Bauplanung und -überwachung, Architektur – Experte
- 31212 Vermessungstechnik – Fachkraft
- 31213 Vermessungstechnik – Spezialist
- 31214 Vermessungstechnik – Experte

Hochbau

- 32101 Hochbau – Helfer
- 32102 Hochbau – Fachkraft
- 32103 Hochbau – Spezialist
- 32104 Hochbau – Experte
- 32112 Beton- und Stahlbetonbau – Fachkraft
- 32113 Beton- und Stahlbetonbau – Spezialist
- 32122 Maurerhandwerk – Fachkraft
- 32123 Maurerhandwerk – Spezialist
- 32132 Schornsteinbau – Fachkraft
- 32142 Dachdeckerei – Fachkraft
- 32152 Fassadenbau – Fachkraft
- 32162 Gerüstbau – Fachkraft
- 32172 Bauwerksabbruch – Fachkraft
- 32193 Aufsicht - Hochbau – Spezialist

Tiefbau

- 32201 Tiefbau – Helfer
- 32202 Tiefbau – Fachkraft
- 32203 Tiefbau – Spezialist
- 32204 Tiefbau – Experte
- 32212 Pflasterer/Pflasterinnen und Steinsetzer/innen – Fachkraft
- 32222 Straßen- und Asphaltbau – Fachkraft
- 32223 Straßen- und Asphaltbau – Spezialist
- 32224 Straßen- und Asphaltbau – Experte
- 32232 Gleisbau – Fachkraft
- 32233 Gleisbau – Spezialist
- 32242 Brunnenbau – Fachkraft
- 32243 Brunnenbau – Spezialist

- 32252 Kanal- und Tunnelbau – Fachkraft
- 32253 Kanal- und Tunnelbau – Spezialist
- 32262 Kultur- und Wasserbau – Fachkraft
- 32263 Kultur- und Wasserbau – Spezialist
- 32264 Kultur- und Wasserbau – Experte
- 32293 Aufsicht - Tiefbau – Spezialist

Sonstige

- 21222 Baustoffherstellung – Fachkraft
- 21223 Baustoffherstellung – Spezialist
- 26212 Bauelektrik – Fachkraft
- 26213 Bauelektrik – Spezialist
- 33101 Bodenverlegung – Helfer
- 33102 Bodenverlegung – Fachkraft
- 33112 Fliesen-, Platten- und Mosaikverlegung – Fachkraft
- 33122 Estrich- und Terrazzoüberlegung – Fachkraft
- 33132 Parkettverlegung – Fachkraft
- 33133 Parkettverlegung – Spezialist
- 33193 Aufsicht - Bodenverlegung – Spezialist
- 33211 Berufe für Maler- und Lackiererarbeiten – Helfer
- 33212 Berufe für Maler- und Lackiererarbeiten – Fachkraft
- 33213 Berufe für Maler- und Lackiererarbeiten – Spezialist
- 33222 Berufe für Stuckateurarbeiten – Fachkraft
- 33223 Berufe für Stuckateurarbeiten – Spezialist
- 33232 Bauwerksabdichtung – Fachkraft
- 33233 Bauwerksabdichtung – Spezialist
- 33242 Holz- und Bautenschutz – Fachkraft
- 33243 Holz- und Bautenschutz – Spezialist
- 33293 Aufsicht - Maler- und Lackierer-, Stuckateurarbeiten, Bauwerksabdichtung, Holz- und Bautenschutz – Spezialist
- 33301 Aus- und Trockenbau – Helfer
- 33302 Aus- und Trockenbau – Fachkraft
- 33303 Aus- und Trockenbau – Spezialist
- 33312 Isolierung – Fachkraft
- 33322 Zimmerei – Fachkraft
- 33323 Zimmerei – Spezialist
- 33332 Bautischlerei – Fachkraft
- 33342 Glaserei – Fachkraft
- 33352 Rollladen- und Jalousiebau – Fachkraft
- 33393 Aufsicht - Aus- und Trockenbau, Isolierung, Zimmerei, Glaserei, Rollladen- und Jalousiebau – Spezialist
- 34201 Klempnerei – Helfer
- 34202 Klempnerei – Fachkraft
- 34203 Klempnerei – Spezialist
- 34212 Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik – Fachkraft
- 34213 Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik – Spezialist
- 34214 Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik – Experte
- 34222 Ofen- und Luftheizungsbau – Fachkraft
- 34232 Kältetechnik – Fachkraft
- 34233 Kältetechnik – Spezialist
- 34234 Kältetechnik – Experte

- 34293 Aufsicht - Klempnerei, Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik – Spezialist
- 34322 Rohrleitungsbau – Fachkraft
- 34323 Rohrleitungsbau – Spezialist
- 34324 Rohrleitungsbau – Experte
- 41432 Baustoffprüfung – Fachkraft
- 41433 Baustoffprüfung – Spezialist
- 41434 Baustoffprüfung – Experte
- 42112 Geotechnik – Fachkraft
- 42113 Geotechnik – Spezialist
- 42114 Geotechnik – Experte
- 51212 Straßen- und Tunnelwärter/innen – Fachkraft
- 51222 Überwachung und Wartung der Eisenbahninfrastruktur – Fachkraft
- 51223 Überwachung und Wartung der Eisenbahninfrastruktur – Spezialist
- 51224 Überwachung und Wartung der Eisenbahninfrastruktur – Experte
- 51242 Wasserstraßen- und Brückenwärter/innen – Fachkraft
- 51243 Wasserstraßen- und Brückenwärter/innen – Spezialist
- 51293 Aufsicht - Überwachung und Wartung der Verkehrsinfrastruktur – Spezialist
- 52522 Führer/innen von Erdbewegungs- und verwandten Maschinen – Fachkraft
- 52531 Kranführer/innen, Aufzugsmaschinist/innen und Bediener/innen verwandter Hebeeinrichtungen – Helfer
- 52532 Kranführer/innen, Aufzugsmaschinist/innen und Bediener/innen verwandter Hebeeinrichtungen – Fachkraft
- 52593 Aufsicht - Bau- und Transportgeräteführung – Spezialist

Literaturverzeichnis

BA – Bundesagentur für Arbeit, 2026, Länderreport über Beschäftigte (Quartalszahlen), Stichtag 30. Juni 2025, Erstellungsdatum 10. Januar 2026,

https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/202506/iiia6/beschaeftigung-sozbe-qheft/qheft-d-0-202506-xlsx.xlsx?__blob=publicationFile&v=1 [17.2.2026]

BAMF – Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, 2025, Monitoring zur Bildungs- und Erwerbsmigration: Jahresbericht 2024,

https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Forschung/BerichtsreihenMigrationIntegration/MonitoringBildungsErwerbsmigration/mobemi-jahresbericht-2024.pdf?__blob=publicationFile&v=6 [12.2.2026]

Beznoska, Martin / Burstedde, Alexander / Hentze, Tobias, 2025, Sondervermögen Infrastruktur und Klimaneutralität: Bund investiert nur wenig zusätzlich, IW-Kurzbericht, Nr. 81, Berlin / Köln,

https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Kurzberichte/PDF/2025/IW-Kurzbericht_2025-SVIK-Bundeshaushalt.pdf [13.2.2026]

BIHK – Bayerischer Industrie- und Handelskammertag, 2026, Konjunktur, <https://www.bihk.de/politische-arbeit/konjunktur> [19.2.2026]

BMF – Bundesministerium der Finanzen, 2025, Infografiken zum Sondervermögen für Infrastruktur und Klimaneutralität,

<https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Bilderstrecken/Infografiken/SVIK/infografiken-sondervermoegen.html> [13.2.2026]

Brücker, Herbert / Jaschke, Philipp / Kosyakova, Yuliya, 2025, 10 Jahre Fluchtmigration 2015. Haben wir es geschafft? Eine Analyse aus Sicht des Arbeitsmarktes, IAB-Kurzbericht, Nr. 17, Nürnberg,

<https://doku.iab.de/kurzber/2025/kb2025-17.pdf> [16.2.2026]

Bundesbank, 2025, Zusatzschulden nicht auf Verteidigung und Infrastruktur fokussiert, in: Monatsbericht August, Jg. 77, Nr. 8,

<https://publikationen.bundesbank.de/caas/v1/media/962158/referenceDoc/ef0aae2640c0d144f8714bb57be8787> [13.2.2026]

Burstedde, Alexander / Flake, Regina / Jansen, Anika / Malin, Lydia / Risius, Paula / Seyda, Susanne / Schirner, Sebastian / Werner, Dirk, 2020, Die Messung des Arbeitskräftemangels. Methodik und Ergebnisse aus der IW-Fachkräftedatenbank zur Bestimmung von Engpassberufen und zur Berechnung von Arbeitskräftelücken und anderen Indikatoren, IW-Report, Nr. 59, Köln

Burstedde, Alexander, 2023, Die IW-Arbeitsmarktfortschreibung. Wo stehen Beschäftigung und Arbeitskräftemangel in den 1.300 Berufsgattungen in fünf Jahren?, IW-Report, Nr. 8, Köln,

https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Report/PDF/2023/IW-Report_2023-Arbeitsmarktfortschreibung.pdf [19.2.2026]

Burstedde, Alexander / Quispe, Valeria / Orange, Fritz, 2024, IHK Arbeitsmarktradar Bayern 2024. Berufe, Regionen und Branchen im Blick, Gutachten im Auftrag des Bayerischen Industrie- und Handelskammertags e. V. (BIHK), München / Köln,

https://arbeitsmarktradar.bihk.de/fileadmin/Dateien/IHK_Arbeitsmarktradar_Bayern.pdf [16.2.2026]

Burstedde, Alexander, 2025, Der Neue Wehrdienst ist durch den Bundestag – und mit ihm der von der CDU verlangte Aufwuchspfad, LinkedIn-Beitrag vom 06.12.2025, https://www.linkedin.com/posts/alexander-burstedde-46b2b037_wehrdienst-bundestag-aufwuchspfad-activity-7402710266859241472-fXti?utm_source=share&utm_medium=member_desktop&rcm=ACoAAAeyRZMBpdc9wwKHZjLGV2elGLuCIR6QV1E

[29.1.2026]

Burstedde, Alexander / Orange, Fritz, 2025, Fachkräftezuwanderung aus EU-Osterweiterung versiegt – Alternativen benötigt, IW-Kurzbericht, Nr. 48, Köln,

https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Kurzberichte/PDF/2025/IW-Kurzbericht_2025-Fachkr%C3%A4ftezuwanderung-aus-EU-Osterweiterung.pdf [12.2.2026]

Burstedde, Alexander / Risius, Paula / Bardt, Hubertus, 2025a, Wehrpflichtsdebatte: Attraktivität der Bundeswehr entscheidend, IW-Report, Nr. 57, Köln,
https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Report/PDF/2025/IW-Report_2025-Wehrpflichtsdebatte.pdf [29.1.2026]

Burstedde, Alexander / Puls, Thomas / Tiedemann, Jurek, 2025b, Risiken für die Umsetzung des Sondervermögens Infrastruktur und Klimaneutralität. Kapazitätsengpässe dürften zu Verzögerungen und Preissteigerungen führen, IW-Report, Nr. 42, Köln,
https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Report/PDF/2025/IW-Report_2025-Fachkr%C3%A4ftebedarf-Sonderverm%C3%B6gen-Infrastruktur.pdf [9.2.2026]

Burstedde, Alexander / Quispe, Valeria / Orange, Fritz, 2025c, IHK Arbeitsmarktradar Bayern 2025. Berufe, Regionen und Branchen im Blick, Gutachten im Auftrag des Bayerischen Industrie- und Handelskammertags e. V. (BIHK), München / Köln,
https://arbeitsmarktradar.bihk.de/fileadmin/Dateien/IHK_Arbeitsmarktradar_Bayern_2025_-_Gutachten.pdf [16.2.2026]

Destatis – Statistisches Bundesamt, 2024, Zensus 2022: 82,7 Millionen Einwohnerinnen und Einwohner, Pressemitteilung Nr. 44 vom 25. Juni 2024,
https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/Zensus2022-Pressemitteilungen/PM_zensus2022_44.html [16.2.2026]

Destatis, 2025a, Nettozuwanderung 2024 auf 430 000 Personen gesunken, Pressemitteilung vom 24. Juni,
https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2025/06/PD25_224_12411.html [12.2.2026]

Destatis, 2025b, Tabelle 81000-0033: VGR des Bundes – Deflatoren: Deutschland, Jahre, Verwendung des Bruttoinlandsprodukts, <https://www-genesis.destatis.de/genesis//online?operation=table&code=81000-0033> [02.12.2025]

DRV – Deutsche Rentenversicherung Bund, 2024, Rentenversicherung in Zahlen 2024,
https://www.deutsche-rentenversicherung.de/SharedDocs/Downloads/DE/Statistiken-und-Berichte/statistikpublikationen/rv_in_zahlen.pdf?__blob=publicationFile&v=3 [11.12.2024]

IAB – Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 2025, IAB-Arbeitszeitrechnung – Durchschnittliche Arbeitszeit und ihre Komponenten in Deutschland (Zeitreihe mit den Quartals- und Jahreszahlen ab 1991),
https://doku.iab.de/arbeitsmarktdaten/AZR_AG_Zeitreihen_2024.xlsx [16.02.2026]

Ifo Institut, 2026, ifo Konjunkturperspektiven, Januar, 53. Jg., München, https://www.ifo.de/DocDL/KT-ifoKP_2026_01.pdf [10.2.2026]

Koneberg, Filiz / Jansen, Anika, 2022, Ältere am Arbeitsmarkt. Herausforderungen und Chancen für die Fachkräftesicherung, KOFA-Studie, Nr. 1, Köln

Pierenkemper, Sarah / Kunath, Gero / Jansen, Anika / Orange, Fritz, 2024, Ohne sie geht nichts mehr. Welchen Beitrag leisten Migrant_innen und Geflüchtete zur Sicherung der Arbeitskräftebedarfe in Fachkraftberufen in Deutschland? Aktualisierung der Bundesländer Fact-Sheets. FES diskurs, Mai 2024, Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn

Statistikportal, 2026, Zuwanderung nach Deutschland. Aktuelle Ergebnisse nach Bundesländern,
<https://www.statistikportal.de/de/zuwanderung-deutschland> [12.2.2026]

SVR – Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung, 2025, Jahresgutachten, https://www.sachverstaendigenrat-wirtschaft.de/fileadmin/dateiablage/gutachten/jg202526/JG202526_Gesamtausgabe_Barrierefrei.pdf [13.2.2026]

Tiedemann, Jurek / Risius, Paula, 2025, Jahresrückblick 2024 – Engpässe für Energiewende trotz sinkender Fachkräftelücke, KOFA Kompakt, Nr. 2,
https://www.kofa.de/media/Publikationen/KOFA_Kompakt/Jahresrueckblick_2024.pdf [17.2.2026]

Wehrbeauftragte, 2025, Unterrichtung durch die Wehrbeauftragte, Jahresbericht 2024, Drucksache 20/15060, <https://dserver.bundestag.de/btd/20/150/2015060.pdf> [22.9.2025]

Abbildungsverzeichnis

Abbildung A.1.1: Arbeitsnachfrage, -angebot und Beschäftigte 2018 bis 2029.....	5
Abbildung A.1.2: Beschäftigte – Wachstumsbeiträge 2018 bis 2029.....	7
Abbildung A.1.3: Langfristige Beschäftigungsentwicklung 2018 bis 2039	8
Abbildung A.1.4: Arbeitskräftelücke 2018 bis 2029	9
Abbildung A.1.5: Stellenüberhangsquote – Entwicklung nach Anforderungsniveau 2024 bis 2029	10
Abbildung A.4.1: Stellenüberhangsquote – Entwicklung Bayern vs. Deutschland 2024 bis 2029	21
Abbildung A.5.1: Partizipationsquoten 2029 nach Geschlecht, Staatsangehörigkeit und Alter	22
Abbildung A.5.2: Partizipationsquoten nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit für die Altersgruppe 30 bis 34 in 2018 bis 2029	23
Abbildung A.5.3: Partizipationsquoten nach Alter in 2018, 2024 und 2029.....	25
Abbildung A.6.1: Entwicklung von Beschäftigung, Arbeitskräftelücke und Arbeitslosen im Szenario „personeller Aufwuchs der Bundeswehr bis 2029“ im Vergleich zum Basisszenario	33
Abbildung A.7.1: Beschäftigtenentwicklung in Infrastrukturberufen nach Anforderungsniveau 2018 bis 2029	40
Abbildung A.7.2: Beschäftigtenentwicklung in Infrastrukturberufen nach Untergruppen 2018 bis 2029.....	40
Abbildung A.7.3: Arbeitskräftelücke in Infrastrukturberufen 2018 bis 2029	41
Abbildung A.7.4: Stellenüberhangsquote in Infrastrukturberufen nach Anforderungsniveaus 2018 bis 2029	41
Abbildung A.7.5: Stellenüberhangsquote in Infrastrukturberufen nach Untergruppen 2018 bis 2029	42
Abbildung B.1.1: Arbeitsnachfrage, -angebot und Beschäftigte 2018 bis 2029, IHK Aschaffenburg	46
Abbildung B.1.2: Langfristige Beschäftigungsentwicklung 2018 bis 2039, IHK Aschaffenburg	46
Abbildung B.1.3: Arbeitskräftelücke 2018 bis 2029, IHK Aschaffenburg	47
Abbildung B.2.1: Arbeitsnachfrage, -angebot und Beschäftigte 2018 bis 2029, IHK zu Coburg und IHK für Oberfranken Bayreuth	50
Abbildung B.2.2: Langfristige Beschäftigungsentwicklung 2018 bis 2039, IHK zu Coburg und IHK für Oberfranken Bayreuth	50
Abbildung B.2.3: Arbeitskräftelücke 2018 bis 2029, IHK zu Coburg und IHK für Oberfranken Bayreuth.....	51
Abbildung B.3.1: Arbeitsnachfrage, -angebot und Beschäftigte 2018 bis 2029, IHK für München und Oberbayern	54
Abbildung B.3.2: Langfristige Beschäftigungsentwicklung 2024 bis 2039, IHK für München und Oberbayern	54
Abbildung B.3.3: Arbeitskräftelücke 2018 bis 2029, IHK für München und Oberbayern	55
Abbildung B.4.1: Arbeitsnachfrage, -angebot und Beschäftigte 2018 bis 2029, IHK für Niederbayern in Passau	58
Abbildung B.4.2: Langfristige Beschäftigungsentwicklung 2018 bis 2039, IHK für Niederbayern in Passau	58
Abbildung B.4.3: Arbeitskräftelücke 2018 bis 2029, IHK für Niederbayern in Passau.....	59
Abbildung B.5.1: Arbeitsnachfrage, -angebot und Beschäftigte 2018 bis 2029, IHK Nürnberg für Mittelfranken.....	62
Abbildung B.5.2: Langfristige Beschäftigungsentwicklung 2018 bis 2039, IHK Nürnberg für Mittelfranken	62
Abbildung B.5.3: Arbeitskräftelücke 2018 bis 2029, IHK Nürnberg für Mittelfranken	63
Abbildung B.6.1: Arbeitsnachfrage, -angebot und Beschäftigte 2018 bis 2029, IHK Regensburg für Oberpfalz / Kelheim	66
Abbildung B.6.2: Langfristige Beschäftigungsentwicklung 2018 bis 2039, IHK Regensburg für Oberpfalz / Kelheim	66
Abbildung B.6.3: Arbeitskräftelücke 2018 bis 2029, IHK Regensburg für Oberpfalz / Kelheim	67
Abbildung B.7.1: Arbeitsnachfrage, -angebot und Beschäftigte 2018 bis 2029, IHK Schwaben	70
Abbildung B.7.2: Langfristige Beschäftigungsentwicklung 2018 bis 2039, IHK Schwaben	70
Abbildung B.7.3: Arbeitskräftelücke 2018 bis 2029, IHK Schwaben.....	71
Abbildung B.8.1: Arbeitsnachfrage, -angebot und Beschäftigte 2018 bis 2029, IHK Würzburg-Schweinfurt	74
Abbildung B.8.2: Langfristige Beschäftigungsentwicklung 2018 bis 2039, IHK Würzburg-Schweinfurt.....	74
Abbildung B.8.3: Arbeitskräftelücke 2018 bis 2029, IHK Würzburg-Schweinfurt	75

Tabellenverzeichnis

Tabelle A.2.1: Beschäftigungsentwicklung nach Berufshauptgruppen 2024 bis 2029.....	12
Tabelle A.2.2: Beschäftigungsentwicklung nach Berufsgattungen 2024 bis 2029, Top 10 und Flop 10.....	13
Tabelle A.2.3: Top-20-Arbeitskräftelücke nach Berufsgattung	14
Tabelle A.2.4: Top-20-Stellenüberhangsquote nach Berufsgattung 2024 bis 2029	15
Tabelle A.3.1: Beschäftigungsentwicklung nach Branchen 2024 bis 2029, Top 10 und Flop 10	17
Tabelle A.3.2: Top-20-Arbeitskräftelücke nach Branchen 2029	18
Tabelle A.3.3: Top-20-Stellenüberhangsquote nach Branchen 2029	18
Tabelle A.5.1: Beschäftigte nach Frauenanteil 2029	27
Tabelle A.5.2: Beschäftigte nach Älterenanteil (55+) 2029	28
Tabelle A.5.3: Beschäftigte nach Ausländeranteil 2029	29
Tabelle A.6.1: Veränderung der Arbeitskräftelücke nach Berufsgattungen im Szenario „personeller Aufwuchs der Bundeswehr bis 2029“ im Vergleich zum Basisszenario	34
Tabelle A.6.2: Veränderung der Stellenüberhangsquote nach Berufsgattungen im Szenario „personeller Aufwuchs der Bundeswehr bis 2029“ im Vergleich zum Basisszenario	35
Tabelle A.6.3: Veränderung der Arbeitskräftelücke nach Branchen im Szenario „personeller Aufwuchs der Bundeswehr bis 2029“ im Vergleich zum Basisszenario	36
Tabelle A.6.4: Veränderung der Stellenüberhangsquote nach Branchen im Szenario „personeller Aufwuchs der Bundeswehr bis 2029“ im Vergleich zum Basisszenario	37
Tabelle A.7.1: Top-10-Stellenüberhangsquote 2029 in Infrastrukturberufen je Untergruppe	43
Tabelle B.1.1: Top-20-Arbeitskräftelücke nach Berufsgattung, IHK Aschaffenburg	47
Tabelle B.2.1: Top-20-Arbeitskräftelücke nach Berufsgattung, IHK zu Coburg und IHK für Oberfranken Bayreuth	51
Tabelle B.3.1: Top-20-Arbeitskräftelücke nach Berufsgattung, IHK für München und Oberbayern	55
Tabelle B.4.1: Top-20-Arbeitskräftelücke nach Berufsgattung, IHK für Niederbayern in Passau.....	59
Tabelle B.5.1: Top-20-Arbeitskräftelücke nach Berufsgattung, IHK Nürnberg für Mittelfranken	63
Tabelle B.6.1: Top-20-Arbeitskräftelücke nach Berufsgattung, IHK Regensburg für Oberpfalz / Kelheim	67
Tabelle B.7.1: Top-20-Arbeitskräftelücke nach Berufsgattung, IHK Schwaben	71
Tabelle B.8.1: Top-20-Arbeitskräftelücke nach Berufsgattung, IHK Würzburg-Schweinfurt	75
Tabelle D.1.1: Rohdaten-Übersicht	80
Tabelle D.1.2: Variablen-Übersicht.....	81
Tabelle D.6.1: Branchenaggregate	86



Industrie- und Handelskammern
in Bayern

Impressum

Verleger und Herausgeber:

Bayerischer Industrie- und Handelskammertag (BIHK) e.V.

Vorstand: Dr. Manfred Göbl

Max-Joseph-Straße 2

80333 München

☎ 089 5116-0

@ info@bihk.de

🌐 bihk.de

Ansprechpartner:

IHK Aschaffenburg

Dr. Maria Bausback

☎ 06021 880-0

@ bausback@aschaffenburg.ihk.de

IHK zu Coburg

Bjoern Cukrowski

☎ 09561 7426-0

@ Bjoern.Cukrowski@coburg.ihk.de

IHK für München und Oberbayern

Sebastian John

☎ 089 5116-0

@ sebastian.john@muenchen.ihk.de

IHK für Niederbayern in Passau

Dr. Josef Schosser

☎ 0851 507-0

@ josef.schosser@passau.ihk.de

IHK Nürnberg für Mittelfranken

Tobias Hüttmeyer

☎ 0911 1335-0

@ tobias.huettmeyer@nuernberg.ihk.de

IHK für Oberfranken Bayreuth

Gerd Sandler

☎ 0921 886-0

@ sandler@bayreuth.ihk.de

IHK Regensburg für Oberpfalz / Kelheim

Karen Fisher

☎ 0941 5694-0

@ fisher.karen@regensburg.ihk.de

Sibylle Aumer

☎ 0941 5694-0

@ aumer@regensburg.ihk.de

IHK Schwaben

Dr. Christian A. Fischer

☎ 0821 3162-0

@ christian.fischer@schwaben.ihk.de

IHK Würzburg–Schweinfurt

Benedikt Pfeuffer

☎ 0931 4194-0

@ benedikt.pfeuffer@wuerzburg.ihk.de

Isabel Schauz

☎ 0931 4194-0

@ isabel.schauz@wuerzburg.ihk.de

Verfasser:

Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V.

Postfach 101942 – 50459 Köln

Konrad-Adenauer-Ufer 21

50668 Köln

Alexander Burstedde

☎ 0221 4981-217

@ burstedde@iwkoeln.de

Valeria Quispe

Fritz Orange

Gestaltung Umschlag:

Ideenmühle GmbH, Eckental

Bildnachweis:

Titel: Adobe Stock © Yuri Arcurs/peopleimages.com

Hinweis zu IW-Studie:

© Die Inhalte wurden vom Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V. erstellt und entsprechen nicht notwendigerweise den Positionierungen des BIHK. Alle Rechte liegen beim Herausgeber. Ein Nachdruck – auch auszugsweise – ist nur mit ausdrücklicher schriftlicher Genehmigung des Herausgebers gestattet.

Stand: März 2026