



IHK Arbeitsmarktradar Bayern

Berufe, Regionen und Branchen im Blick



Industrie- und Handelskammern
in Bayern



Zusammenfassung

Der IHK-Arbeitskräfterradar zeichnet ein detailliertes Bild des bayerischen Arbeitsmarktes im Jahr 2027. Dafür werden die Trends der Jahre 2016 bis 2022 fortgeschrieben. Die Ergebnisse sind nicht als Prognose zu verstehen, insbesondere für die kurze Frist, zumal das Jahr 2023 zum Erscheinungszeitpunkt bereits vergangen sein wird. Die Ergebnisse sind als Szenario für das Jahr 2027 zu verstehen, das sich ergibt, wenn es so weitergeht wie bisher. Die Auswirkungen des Ukraine-Kriegs auf die Branchenstruktur sind in dieser Fortschreibung noch kaum enthalten, die Fluchtmigration bis Ende 2022 hingegen schon. 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 Fachkräftelücke in Bayern von 2022 bis 2027 von 156.842 auf 176.158 steigen. Dann wären rechnerisch 54,6 Prozent aller offenen Stellen nicht zu besetzen, weil es keine passend qualifizierten Arbeitslosen gibt (Stellenüberhangsquote). 2022 gab es erstmals eine nennenswerte Lücke bei Geringqualifizierten, die weiter steigen dürfte. Ihr Anteil an der Fachkräftelücke bleibt jedoch gering (4,8 Prozent in 2027). Ohne den Arbeitskräftemangel könnte die Wertschöpfung im Jahr 2027 in Bayern 18,3 Mrd. Euro beziehungsweise 2,8 Prozent höher liegen (in Preisen von 2022).

Trotz Arbeitskräftemangel gelang es der bayerischen Wirtschaft in der Vergangenheit Beschäftigung aufzubauen – nur nicht so schnell wie gewünscht. Das wird voraussichtlich auch so bleiben. Die Beschäftigung (sozialversicherungspflichtig, ohne Auszubildende, Jahresdurchschnitte) könnte von 2022 bis 2027 von 5.619.258 auf 6.100.319 steigen (+8,6 Prozent). Ein Teil des Mehrbedarfs geht auf den Trend zu einer sinkenden Jahresarbeitszeit zurück, die von 2017 bis 2022 bundesweit um 2,1 Prozent gesunken ist. Mit der Beschäftigungsentwicklung geht eine weitere Polarisierung des Arbeitsmarktes einher, weil viele mittelqualifizierte Fachkräfte in Rente gehen und insbesondere geringqualifizierte Helfer und hochqualifizierte Experten nachrücken. Dieser Trend ist in Bayern noch etwas ausgeprägter als in Deutschland.

Beschäftigungswachstum ist jedoch kein Selbstläufer. Für die demografische Entwicklung kann der Blick weiter in die Zukunft geworfen werden: Ohne Zuwanderung und einen weiteren Anstieg der Partizipationsquoten (hier: Anteil der Beschäftigten und Arbeitslosen an der Bevölkerung) würde die Beschäftigung in Bayern bis 2037 um 11,3 Prozent sinken. Durch Zuwanderung im bisherigen Rahmen würde eine Stabilisierung erreicht (-0,8 Prozent). Wenn zudem die Partizipationsquoten ihrem sehr positiven Trend noch bis 2027 folgen würden, wäre ein Wachstum von 7,8 Prozent bis 2037 möglich.

Besonders wichtig ist die weitere Erhöhung des tatsächlichen Renteneintrittsalters, das 2022 bundesweit bei 64,4 Jahren lag, und eine vermehrte Anwerbung qualifizierter Fachkräfte aus dem Ausland, verbunden mit einer noch besseren Arbeitsmarktintegration der bereits in Deutschland lebenden Ausländer. Dabei ist die Partizipationsquote der Ausländer in Bayern bereits recht hoch. Ausländer machten 2022 in Bayern bereits 17,5 Prozent der Beschäftigten aus. Dieser Anteil dürfte bis 2027 auf 23,0 Prozent weiter steigen und sichert das aktuelle Beschäftigungsniveau. Die Partizipationsquote von Frauen ist bereits stark gestiegen und wird sich der von Männern weiter annähern. Die Potenziale liegen hier primär bei den ausländischen Frauen. Deutsche Frauen im Alter von 30 bis 34 könnten 2027 eine Partizipationsquote von 79,6 Prozent erreichen. Das wären noch 5,8 Prozentpunkte weniger als deutsche Männer, nach 9,7 Prozentpunkten in 2017. Bei ausländischen Frauen läge die Partizipationsquote in 2027 mit 65,5 Prozent trotz steigender Tendenz noch deutlich niedriger. Für eine weitere Steigerung ist der Ausbau der Kinderbetreuung zentral. Der Beschäftigungsaufbau bei Erziehern schreitet in Bayern jedoch etwas langsamer voran als in Deutschland. Die Geschlechterstereotype von Berufen weichen nur sehr langsam auf. Hier spielen Vorbilder eine zentrale Rolle. Im Rahmen von Berufsorientierung könnten geschlechtsuntypische Vorbilder gezeigt werden, beispielsweise männliche Erzieher und weibliche Elektrikerinnen.

Die reale Bruttowertschöpfung je Beschäftigten könnte von 2022 bis 2027 um 6,9 Prozent sinken. Dies würde einen realen Einkommensverlust nach sich ziehen (Kapital- oder Arbeitseinkommen). Umso

wichtiger sind Steigerungen der Produktivität und Investitionen in die Zukunft. Vor diesem Hintergrund ist erwähnenswert, dass Experten für Forschung und Entwicklung zu den zehn Berufsgattungen mit dem größten Beschäftigungsaufbau in Bayern zählen dürften (+20,7 Prozent), was deutlich mehr ist als im deutschen Durchschnitt. Das ist sicher ein gutes Zeichen für die Innovationskraft Bayerns. Der negative Trend bei der Arbeitsproduktivität geht zu wesentlichen Teilen auf die Integration weniger produktiver Arbeitskräfte in den Arbeitsmarkt zurück, sowie auf den Trend zu kürzeren Arbeitszeiten.

Das Verarbeitende Gewerbe hat in Bayern einen deutlich größeren Anteil an der Bruttowertschöpfung als in Deutschland. Die Automobilbranche und der Maschinenbau sind in vielen bayerischen Regionen von großer Relevanz. Insgesamt dürfte die Beschäftigung in diesen beiden Branchen in Bayern stagnieren. Der größte Wachstumstreiber dürfte hingegen die IT-Branche sein.

Die Studie enthält detaillierte Daten für einzelne Berufe, Berufsgruppen und Branchen in acht bayerischen Regionen.

Inhaltsverzeichnis

Inhalt

Zusammenfassung.....	2
A. Bayern	5
1. Überblick.....	5
2. Vergleich zu Deutschland und innerbayerische Unterschiede	16
3. Zentrale Zielgruppen: Frauen, Ältere und Ausländer.....	19
Frauen	19
Ältere	21
Ausländer	23
4. Ausgewählte Branchen und Berufe.....	24
Automobilindustrie	24
Gastronomie.....	25
Handel	26
Logistik	27
Maschinenbau.....	28
B. Bayerische IHK-Bezirke	29
1. IHK Aschaffenburg.....	29
2. IHK zu Coburg und IHK für Oberfranken Bayreuth.....	33
3. IHK für München und Oberbayern	37
4. IHK Niederbayern in Passau	41
5. IHK Nürnberg für Mittelfranken.....	45
6. IHK Regensburg für Oberpfalz/Kelheim	49
7. IHK Schwaben	53
8. IHK Würzburg-Schweinfurt	57
C. Glossar / wichtige Hinweise.....	61
D. Daten und Methodik	64
Literaturverzeichnis	69
Abbildungsverzeichnis	70
Tabellenverzeichnis.....	71

A. Bayern

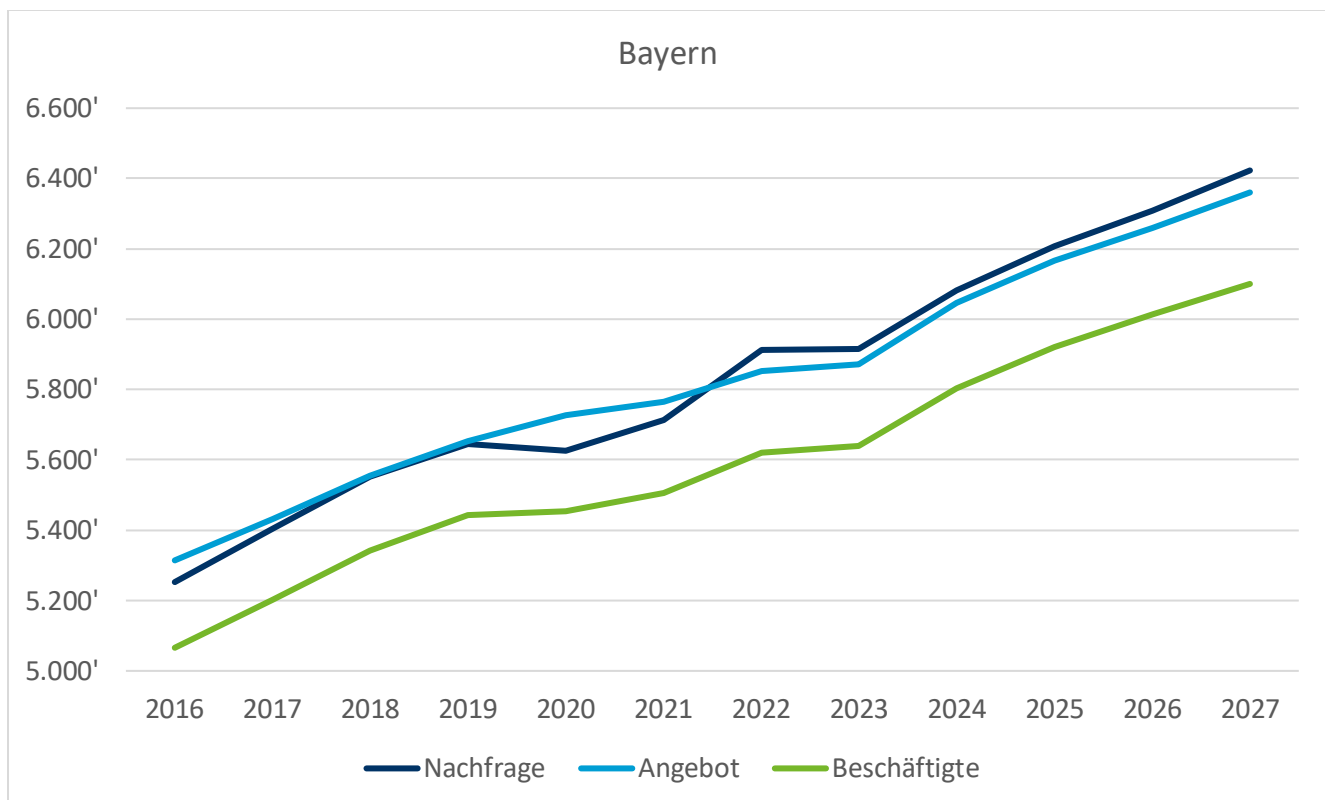
1. Überblick

In Bayern übersteigt die Arbeitsnachfrage das Arbeitsangebot (Abbildung A.1.1). Seit 2022 trifft dies bereits ohne Berücksichtigung der beruflichen Passung zu. In vielen Berufen besteht der Fachkräftemangel hingegen schon seit Jahren. In diesen Engpassberufen bremst der Arbeitskräftemangel den gewünschten Beschäftigungsaufbau der Unternehmen.

Die Anzahl der Beschäftigten ist von 2017 bis 2022 von 5.203.716 auf 5.619.258 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte gestiegen (+8,0 Prozent). In den nächsten fünf Jahren bis 2027 könnte eine weitere Steigerung auf 6.100.319 erfolgen (+8,6 Prozent), insofern die bisherigen Trends weiter anhalten.

Die Zahl der Fachkräfte, die in der Regel eine Berufsausbildung absolviert haben, dürfte von 2022 bis 2027 nur geringfügig wachsen (+4,2 Prozent) (ohne Abbildung). Die größten Zuwächse dürften hochqualifizierte Experten mit Master oder vergleichbarer Qualifikation (+18,0 Prozent) sowie Geringqualifizierte (+13,6 Prozent) verzeichnen. Der Anteil der Fachkräfte an allen Beschäftigten wird abnehmen von 53,0 auf 50,9 Prozent.

Abbildung A.1.1: Arbeitsnachfrage, -angebot und Beschäftigte 2016 bis 2027



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 Fachkräftelücke geben, da die berufliche Passung berücksichtigt werden muss.

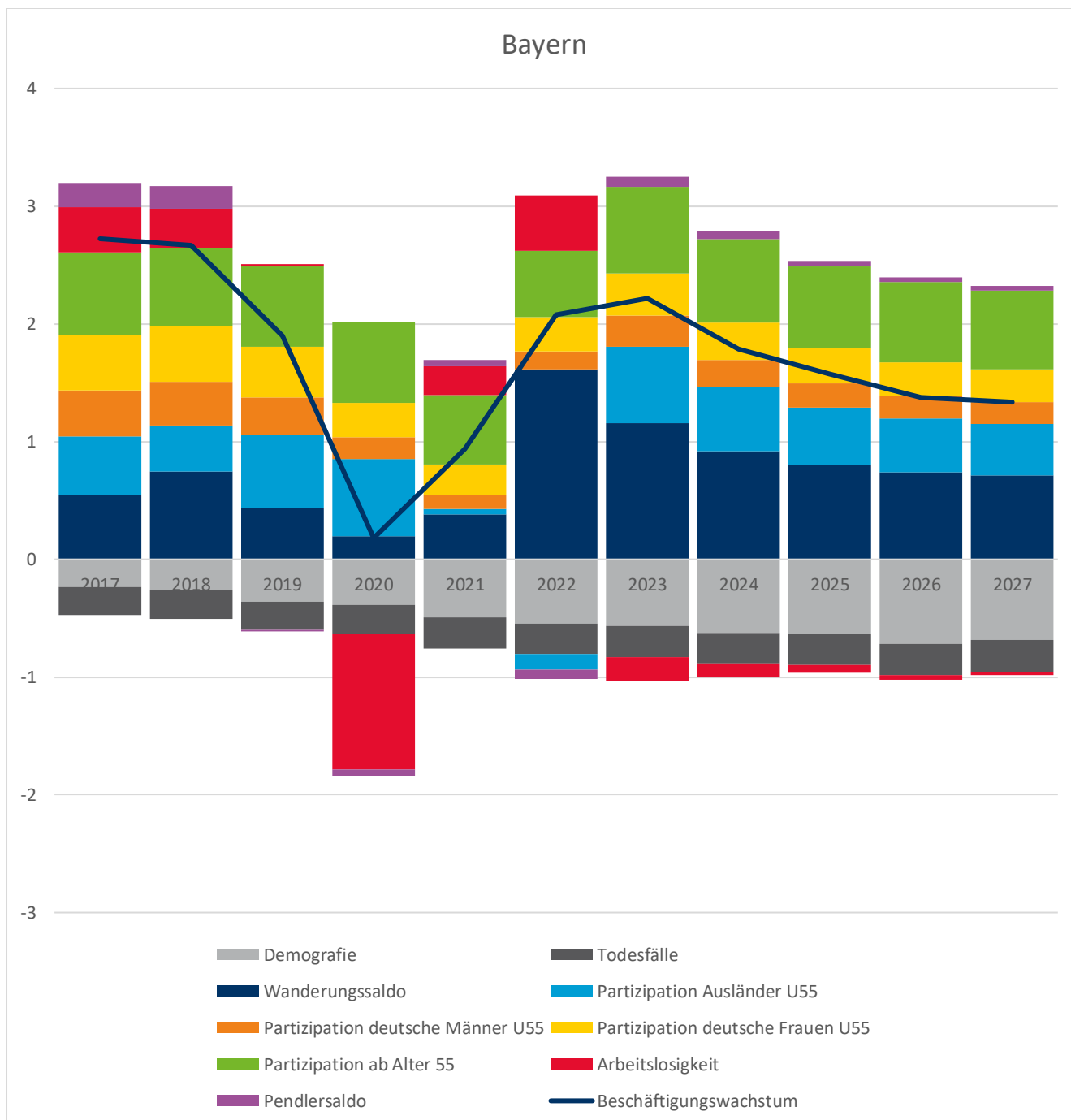
Quelle: IW-Arbeitsmarktforschung für die bayerischen Industrie- und Handelskammern, 2023

Die mittelfristige Trendfortschreibung zeigt, dass die Zuwanderung und die damit eng verbundene Arbeitsmarktintegration ausländischer Personen die wichtigsten Bausteine für ein weiteres Beschäftigungswachstum sein werden. Den zweitgrößten Beitrag zum Beschäftigungswachstum wird voraussichtlich die zunehmende Erwerbstätigkeit älterer Menschen leisten. Die Zahl der älteren Beschäftigten ab 55 Jahren steigt seit 2017 stetig an und wird bis 2027 einen Anteil von 23,3 Prozent an der bayerischen Gesamtbeschäftigung ausmachen. Den drittgrößten Wachstumsbeitrag könnte eine weitere Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt bringen. Dies bezieht sich lediglich auf die Frage, ob Frauen arbeiten, nicht wie viel. Die Jahresarbeitszeit von Frauen wird in dieser Studie mangels Daten nicht

explizit modelliert, die Trends sind jedoch implizit enthalten. Zuletzt stieg die Jahresarbeitszeit von Frauen (IAB, 2024).

Das Beschäftigungswachstum wird in jedem Fall zunehmend dadurch gebremst, dass die Zahl der Renteneintritte in den nächsten Jahren im Zuge des demografischen Wandels weiter steigen wird. Abbildung A.1.2 zeigt die Zerlegung des Beschäftigtenwachstums insgesamt (Linie) in die Wachstumsbeiträge verschiedener Komponenten (Balken) im Detail. Vereinfacht gesagt zeigt die Abbildung, woher die zusätzlichen Beschäftigten kommen.

Abbildung A.1.2: Beschäftigte – Wachstumsbeiträge 2022 bis 2027, in Prozent



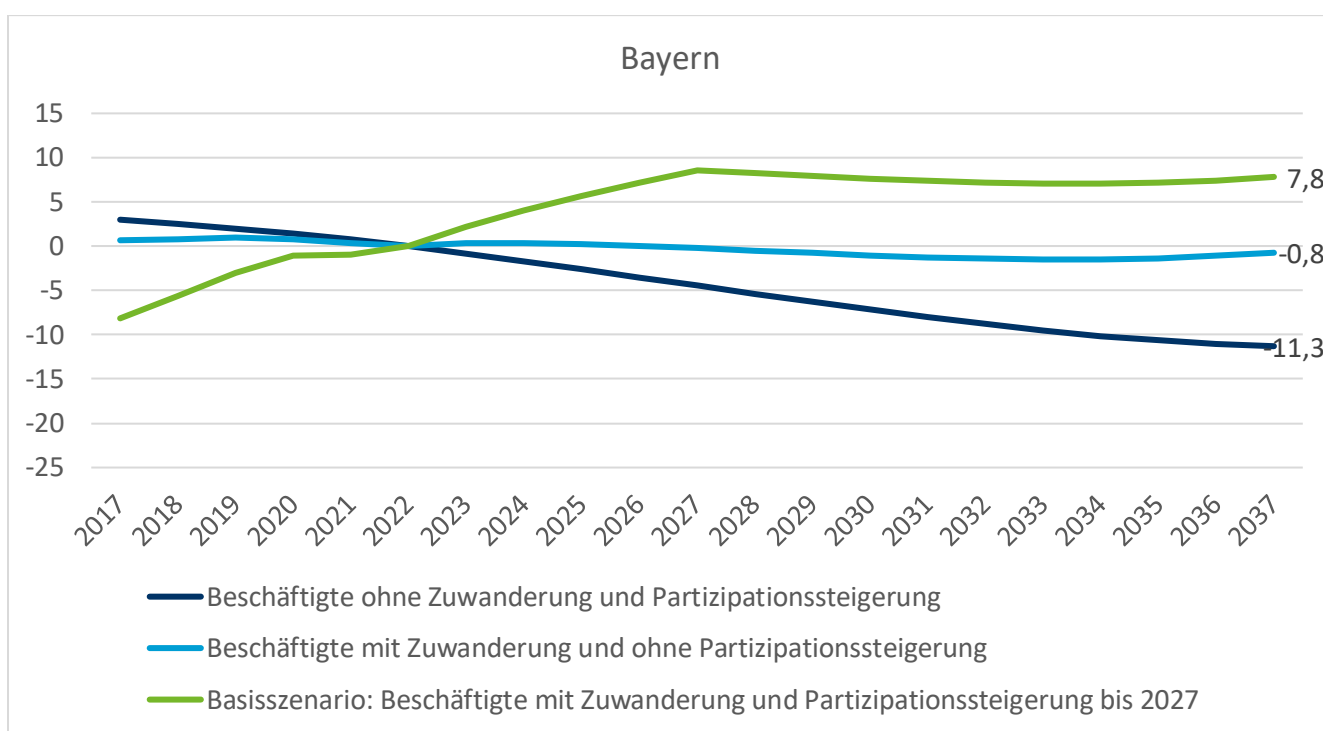
Lesbeispiel: Im Jahr 2027 könnte das Beschäftigungswachstum in Bayern 1,3 Prozent betragen. Den größten Wachstumsbeitrag könnten Zuwanderung (dunkelblaue Balken) und eine steigende Partizipationsquote Älterer ab Alter 55 (grüne Balken) liefern (jeweils 0,7 Prozent). Hinweise: Der Wachstumsbeitrag des Wanderungssaldos sollte gemeinsam mit der Partizipationsquote der Ausländer betrachtet werden – beispielsweise führte die Fluchtmigration aus der Ukraine in 2022 zunächst zu einem Rückgang der Partizipationsquote von Ausländern, da viele Ukrainer zunächst nicht arbeiteten. Der Wachstumsbeitrag der „Demografie“ geht auf das Verhältnis von Renteneintritten zu Arbeitsmarkteintritten der Inlandsbevölkerung zurück. Die „Partizipationsquote“ ist der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten an der Bevölkerung. „U55“ steht für „Alter 15 bis 54“.

Quelle: IW-Arbeitsmarktforschung für die bayerischen Industrie- und Handelskammern, 2023

In Jahren mit einer hohen Fluchtzuwanderung, wie beispielsweise 2022 aus der Ukraine, ist der Wachstumsbeitrag des Wanderungssaldo eher als ein Potenzial zu verstehen, das es durch Integration zu realisieren gilt. Im Wachstumsbeitrag der Partizipationsquote erfolgt eine Gegenbuchung, um den tatsächlichen Beschäftigungseffekt nicht zu überschätzen. Deswegen sollten der Wanderungssaldo und die Partizipationsquote der Ausländer stets gemeinsam betrachtet werden. In absoluten Zahlen ist 2022 in Bayern die ausländische Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (15 bis 74) um +159.871 gewachsen, die Zahl der ausländischen Beschäftigten jedoch nur um +76.994 (bzw. 48,2 Prozent des Bevölkerungswachstums). In der Differenz zeigen sich die vielen Geflüchteten, die zunächst keine Beschäftigung aufnahmen, denn in den letzten Jahren war es eher andersrum, dass die Beschäftigung schneller wuchs als die Bevölkerung. Dies ging auf die steigende Partizipationsquote der Ausländer zurück. In 2022 sank diese jedoch, es ist jedoch mit einer Rückkehr zum Aufwärtstrend zu rechnen, beziehungsweise mit einer fortschreitenden Integration.

Langfristig lässt sich nur die demografische Entwicklung gut vorhersagen. Allein aufgrund der aktuellen Altersstruktur und den zu erwartenden Renteneintritten würde die Beschäftigung von 2022 bis 2037 um 11,3 Prozent zurückgehen. Mit einer ähnlichen Zuwanderung wie in den letzten Jahren würde sich der Rückgang auf -0,8 Prozent fast vollständig verhindern lassen. Wenn auch die Partizipationsquoten noch fünf Jahre steigen würden wie bisher, könnte die Beschäftigung sogar um 7,8 Prozent wachsen Abbildung A.1.3. Wie sich die Beschäftigung in Bayern also künftig entwickelt, hängt im Wesentlichen davon ab, ob weiterhin die Partizipationsquoten gesteigert werden können und ob jedes Jahr viele Arbeitskräfte zuwandern. Aufgrund der schlechten Vorhersagbarkeit der langfristigen Entwicklung wird im Folgenden lediglich auf die mittlere Frist bis 2027 abgestellt. Alle Weiteren Darstellungen beziehen sich auf das (optimistische) Basisszenario.

Abbildung A.1.3: Langfristige Beschäftigtenentwicklung 2022 bis 2037



Lesbeispiel: Ohne Zuwanderung und eine Erhöhung der Partizipationsquoten würde die Beschäftigung in Bayern von 2022 bis 2037 um 11,3 Prozent sinken. Mit Zuwanderung wären es -0,8 Prozent. Mit einer weiteren Erhöhung der Partizipationsquoten bis 2027 wären es +7,8 Prozent. Quelle: IW-Arbeitsmarktforschung für die bayerischen Industrie- und Handelskammern, 2023

Von den 37 Berufshauptgruppen dürfte das in absoluten Zahlen größte Beschäftigungswachstum in folgenden Bereichen stattfinden: „Medizinische Gesundheitsberufe“, „Berufe in Unternehmensführung und -organisation“ und „Informatik-, Informations- und Kommunikationstechnologieberufe“. Den größten Rückgang dürfte es in der Berufshauptgruppe „Metallerzeugung und -bearbeitung, Metallbauberufe“ geben (Tabelle A.1.1).

Von den 1.300 Berufsgattungen dürfte das in absoluten Zahlen größte Beschäftigungswachstum in folgenden Bereichen stattfinden: „Softwareentwicklung – Experten“, „Kinderbetreuung und -erziehung – Fachkraft“ und „Lagerwirtschaft – Helfer“. Der größte Rückgang wird in der Berufsgattung „Bankkaufleute – Fachkraft“ erwartet (Tabelle A.1.2). „Gastronomieservice“ und „IT-Anwendungsberatung“ stellen Sonderfälle dar, siehe Hinweise unter der Tabelle.

Von 88 Branchen dürfte das in absoluten Zahlen größte Beschäftigungswachstum in folgenden Bereichen stattfinden: „Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie“, „Gesundheitswesen“, „Vorbereitende Baustellenarbeiten, Bauinstallation und sonstiges Ausbaugewerbe“. Der größte Rückgang wird in der Branche „Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften“ erwartet (Tabelle A.1.3).

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 2022 bis 2027 um 6,9 Prozent sinken. Dafür gibt es eine Vielzahl von Gründen. Von Corona-Pandemie und Ukraine-Krieg abgesehen, dürfte der wichtigste Grund die Integration weniger produktiver Menschen in den Arbeitsmarkt sein. Wenn man die reale Bruttowertschöpfung ins Verhältnis zur Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (15 bis 74) setzt, sinkt diese lediglich um 1,1 Prozent. Das zeigt, dass die gestiegene Arbeitsmarktintegration zwar die durchschnittliche Arbeitsproduktivität senkt, sich mit Blick auf die Bevölkerung jedoch ein deutlich positiveres Bild ergibt. Denn eine höhere Partizipationsquote bedeutet auch einen besseren Finanzierungssaldo von Staat und Sozialversicherung. Somit ist die Arbeitsmarktintegration volkswirtschaftlich positiv zu bewerten.

Der zweitwichtigste Grund für die sinkende Arbeitsproduktivität dürfte der Trend zu kürzeren Arbeitszeiten sein. Laut IAB-Arbeitszeitrechnung (IAB, 2024) ist die durchschnittliche Jahresarbeitszeit von 2017 bis 2022 um 2,1 Prozent gesunken. Auf die hier verwendete Kopfproduktivität – im Gegensatz zur sonst meistens verwendeten Stundenproduktivität – schlägt diese Entwicklung voll durch (vgl. Grömling, 2020).

Ebenfalls eine Rolle dürfte der sektorale Wandel beziehungsweise Strukturwandel spielen. Brenke (2019) fand entsprechende Effekte, beispielsweise aufgrund des zunehmenden Gewichts des Gesundheitswesens. Er wies jedoch auch darauf hin, dass es in den einzelnen Branchen sehr unterschiedliche Entwicklungen gibt. Das zeigt sich auch in den hier betrachteten 21 Branchen. Besonderes Gewicht hat die stark rückläufige Entwicklung im „Verarbeitenden Gewerbe“, das in Bayern den höchsten Anteil an der gesamten Wertschöpfung hat. Hier interpretiert das Modell das Jahr 2022 als Zwischenhoch in einem mittelfristigen Abwärtstrend. Erwähnenswert ist auch die Entwicklung in der Branche „Information und Kommunikation“, deren Wertschöpfung insgesamt stark steigt, während die Kopfproduktivität jedoch stark sinkt. Dies könnte darauf zurückgehen, dass hier viele Berufseinsteiger einmünden, die ihre Produktivitätspotenziale erst noch heben müssen.

Die Entwicklung der Arbeitsproduktivität bestimmt mittelfristig die Kapital- und Arbeitseinkommen. Ein negativer Trend bedeutet somit einen absehbaren Wohlstandsverlust. Thöne et al. (2021) bieten eine Vielzahl von Ansatzpunkten, wie das Wachstum der Arbeitsproduktivität erhöht werden könnte. Dazu zählt der Abbau von Bürokratie, den auch Brenke (2019) hervorhebt.

Tabelle A.1.1: Entwicklung der Beschäftigten nach Berufshauptgruppen 2022 bis 2027

Berufshauptgruppe	Veränderung 2022 bis 2027	in %	Beschäftigte 2022	Beschäftigte 2027
Medizinische Gesundheitsberufe	55.307	13,5	410.118	465.426
Berufe in Unternehmensführung und -organisation	53.797	7,0	773.235	827.032
Informatik-, Informations- und Kommunikationstechnologieberufe	51.786	25,8	200.396	252.182
Verkehrs- und Logistikberufe (außer Fahrzeugführung)	50.227	14,5	346.014	396.241
Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie	45.318	15,8	287.628	332.946
Führer von Fahrzeug- und Transportgeräten	24.723	13,8	189.206	213.929
Berufe in Recht und Verwaltung	24.236	14,1	171.349	195.585
Technische Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- und Produktionssteuerungsberufe	22.995	8,9	257.505	280.500
Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe	21.866	11,4	191.869	213.735
Hoch- und Tiefbauberufe	20.779	21,9	94.920	115.698
Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik	17.978	14,4	124.596	142.574
Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	16.828	5,1	328.035	344.863
Werbung, Marketing, kaufmännische und redaktionelle Medienberufe	12.342	11,2	110.072	122.414
Lehrende und ausbildende Berufe	10.290	10,1	102.028	112.318
Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe	9.710	5,8	167.915	177.625
Gebäude- und versorgungstechnische Berufe	9.653	8,1	119.544	129.197
Bauplanungs-, Architektur- und Vermessungsberufe	8.638	18,7	46.165	54.803
Reinigungsberufe	8.510	6,0	142.571	151.081
(Innen-)Ausbauberufe	7.929	12,2	65.203	73.132
Mathematik-, Biologie-, Chemie- und Physikberufe	5.175	8,4	61.543	66.718
Land-, Tier- und Forstwirtschaftsberufe	4.839	16,0	30.310	35.149
Schutz-, Sicherheits- und Überwachungsberufe	4.055	8,2	49.437	53.492
Verkaufsberufe	3.947	1,2	326.844	330.791
Gartenbauberufe und Floristik	3.708	11,0	33.598	37.306
Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	3.513	2,7	131.426	134.939
Sprach-, literatur-, geistes-, gesellschafts- und wirtschaftswissenschaftliche Berufe	2.743	17,2	15.945	18.688
Rohstoffgewinnung und -aufbereitung, Glas- und Keramikherstellung und -verarbeitung	2.719	11,3	23.965	26.684
Darstellende und unterhaltende Berufe	1.837	9,6	19.152	20.990
Geologie-, Geografie- und Umweltschutzberufe	1.561	19,8	7.868	9.428
Produktdesign und kunsthandwerkliche Berufe, bildende Kunst, Musikinstrumentenbau	1.517	10,3	14.785	16.302
Kunststoffherstellung und -verarbeitung, Holzbe- und -verarbeitung	176	0,2	101.309	101.485
Berufe in Finanzdienstleistungen, Rechnungswesen und Steuerberatung	135	0,1	250.236	250.371
Papier- und Druckberufe, technische Mediengestaltung	-1.881	-4,0	46.841	44.960
Lebensmittelherstellung und -verarbeitung	-2.506	-1,8	140.489	137.983
Textil- und Lederberufe	-3.656	-15,3	23.909	20.253
Metallerzeugung und -bearbeitung, Metallbauberufe	-18.071	-9,5	190.265	172.195

Quelle: IW-Arbeitsmarktforschung für die bayerischen Industrie- und Handelskammern, 2023

Tabelle A.1.2: Entwicklung der Beschäftigten nach Berufsgattungen 2022 bis 2027, Top 10 und Flop 10

Berufsgattung	Veränderung 2022 bis 2027	in %	Beschäftigte 2022	Beschäftigte 2027
Gastronomieservice – Helfer*	26.777	67,0	39.995	66.772
Softwareentwicklung – Experte	22.733	45,0	50.549	73.282
Kinderbetreuung und -erziehung – Fachkraft	20.021	18,9	105.653	125.674
Lagerwirtschaft – Helfer	18.600	12,0	155.219	173.819
IT-Anwendungsberatung – Experte**	17.940	75,7	23.690	41.631
Aufsicht und Führung - Unternehmensorganisation und -strategie – Spezialist	16.200	23,8	68.080	84.280
Kaufm. und techn. Betriebswirtschaft – Fachkraft	14.375	9,7	148.759	163.134
Techn. Forschung und Entwicklung – Experte	13.339	20,7	64.355	77.694
Hochbau – Helfer	11.787	42,3	27.846	39.633
Altenpflege – Helfer	11.585	28,9	40.133	51.718
Maschinenbau- und Betriebstechnik – Fachkraft	-3.356	-6,0	55.581	52.225
Buchhaltung – Spezialist	-4.099	-10,5	39.004	34.904
Metallbau – Fachkraft	-4.200	-16,2	25.922	21.722
Köche – Fachkraft	-4.451	-13,5	33.060	28.609
Verkauf von Bekleidung, Sportartikeln, Lederwaren und Schuhen – Fachkraft	-4.993	-23,2	21.486	16.493
Metallbearbeitung – Helfer	-7.443	-19,9	37.476	30.033
Büro- und Sekretariatskräfte – Fachkraft	-8.604	-3,1	282.032	273.429
IT-Anwendungsberatung – Spezialist**	-8.627	-74,2	11.629	3.002
Bankkaufleute – Fachkraft	-13.743	-21,8	63.091	49.348
Gastronomieservice – Fachkraft*	-23.126	-79,4	29.138	6.013

Hinweise: *Die Beschäftigungsentwicklungen im Gastronomieservice für Helfer und Fachkräfte müssen zusammen betrachtet werden. So ergibt sich ein Plus von 3.651 beziehungsweise 5,3 Prozent. Hier gab es einen Strukturbruch, weshalb dieselben Personen, die früher statistisch als Fachkraft galten, heute als Helfer gezählt werden. **Ähnlich sollten in der IT-Anwendungsberatung die Spezialisten und Experten zusammen betrachtet werden (+9.313 beziehungsweise 26,4 Prozent).

Quelle: IW-Arbeitsmarktforschung für die bayerischen Industrie- und Handelskammern, 2023

Tabelle A.1.3: Entwicklung der Beschäftigten nach Branchen 2022 bis 2027, Top 10 und Flop 10

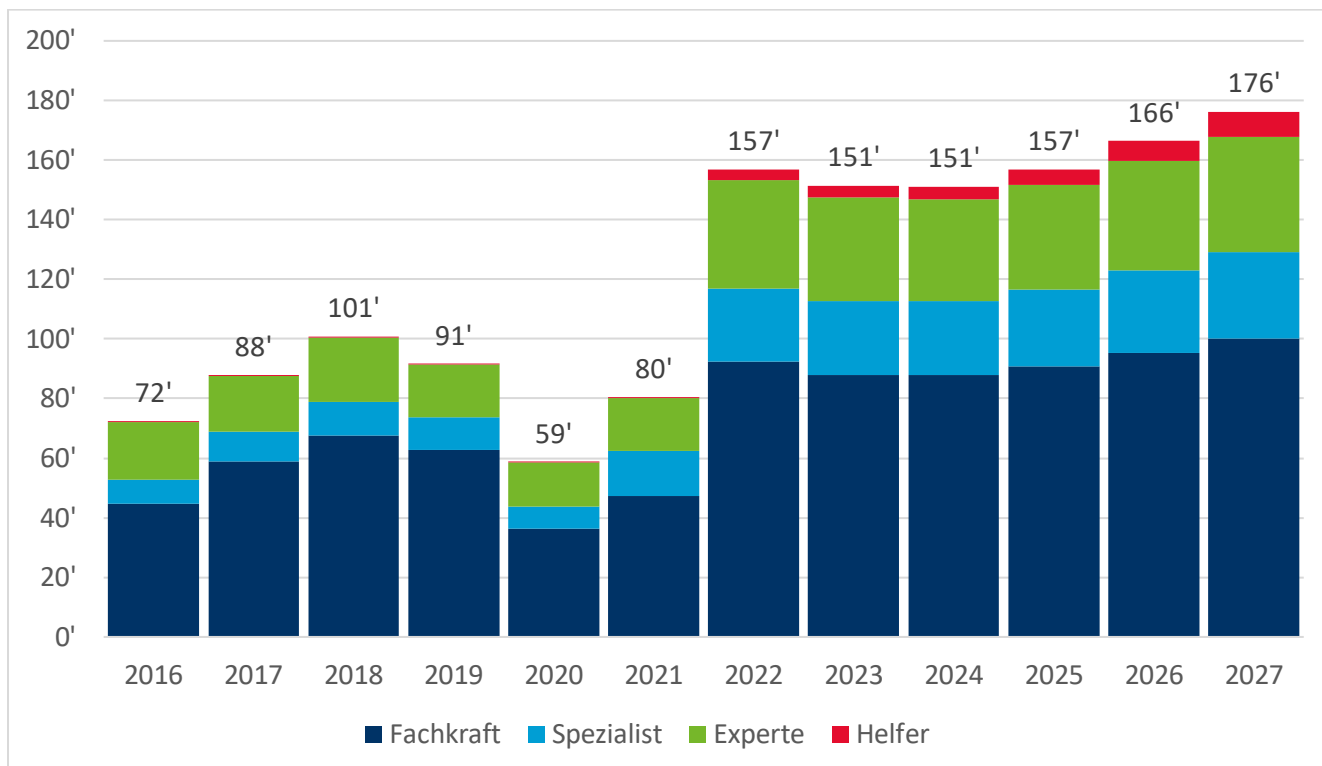
Bezeichnung	Veränderung 2022 bis 2027	in %	Beschäftigte 2022	Beschäftigte 2027
Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie	56.032	30,5	183.635	239.667
Gesundheitswesen	47.121	11,2	421.306	468.427
Vorbereitende Baustellenarbeiten, Bauinstallation und sonstiges Ausbaugewerbe	36.730	16,6	221.173	257.903
Sozialwesen (ohne Heime)	34.216	19,2	178.002	212.218
Verwaltung und Führung von Unternehmen und Betrieben; Unternehmensberatung	33.531	23,3	143.860	177.391
Architektur- und Ingenieurbüros; technische, physikalische und chemische Untersuchung	28.960	22,9	126.474	155.434
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	27.051	9,5	283.973	311.024
Erziehung und Unterricht	25.847	12,7	203.709	229.556
Post-, Kurier- und Expressdienste	20.749	40,8	50.844	71.593
Einzelhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	16.296	4,1	393.578	409.874
Herstellung von Textilien	-704	-6,0	11.754	11.050
Herstellung von Bekleidung	-915	-8,8	10.429	9.515
Interessenvertretungen sowie kirchliche und sonstige religiöse Vereinigungen (ohne Sozialwesen und Sport)	-1.117	-1,5	75.488	74.370
Reisebüros, Reiseveranstalter und Erbringung sonstiger Reservierungsdienstleistungen	-1.431	-14,5	9.869	8.438
Metallerzeugung und -bearbeitung	-2.128	-9,9	21.491	19.363
Herstellung von elektrischen Ausrüstungen	-2.662	-3,2	82.158	79.496
Herstellung von Druckerzeugnissen; Vervielfältigung von bespielten Ton-, Bild- und Datenträgern	-4.845	-22,8	21.289	16.444
Erbringung von Finanzdienstleistungen	-8.494	-8,4	100.634	92.139
Herstellung von Datenverarbeitungsgeräten, elektronischen und optischen Erzeugnissen	-8.627	-8,4	102.332	93.705
Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften	-22.637	-19,8	114.571	91.934

Quelle: IW-Arbeitsmarktforschung für die bayerischen Industrie- und Handelskammern, 2023

In Bayern gab es 2022 insgesamt 156.842 offene Stellen, für die es keine passend qualifizierten Arbeitslosen gab. Das ist eine Steigerung um 78,8 Prozent seit 2017, als es noch 87.730 waren. Bis 2027 geht die Fortschreibung von einem weiteren Anstieg der Fachkräftelücke bis auf 176.158 aus (+12,3 Prozent) (Abbildung A.1.4). Ohne diese Fachkräftelücke könnte die Wertschöpfung im Jahr 2027 in Bayern 18,3 Mrd. Euro beziehungsweise 2,8 Prozent höher liegen (in Preisen von 2022).

Den in absoluten Zahlen größten Anstieg der Fachkräftelücke dürfte es bei Fachkräften mit Berufsausbildung geben (von 92.245 auf 100.075 beziehungsweise +8,5 Prozent). Relativ betrachtet dürfte der Anstieg bei geringqualifizierten Helfern am größten ausfallen (von 3.677 auf 8.463 beziehungsweise +130,1 Prozent). Bei Spezialisten mit Fortbildungs- oder Bachelorabschluss steigt die Fachkräftelücke ebenfalls überdurchschnittlich, von 24.743 auf 29.054 (+17,4 Prozent). Der Arbeitskräftemangel bleibt also primär ein Fachkräftemangel.

Abbildung A.1.4: Fachkräftelücke 2016 bis 2027



Hinweis: Der Apostroph hinter den Zahlen steht für die Einheit Tausend und dient der Übersichtlichkeit. Beispiel: 10' = 10.000.
Quelle: IW-Arbeitsmarktforschung für die bayerischen Industrie- und Handelskammern, 2023

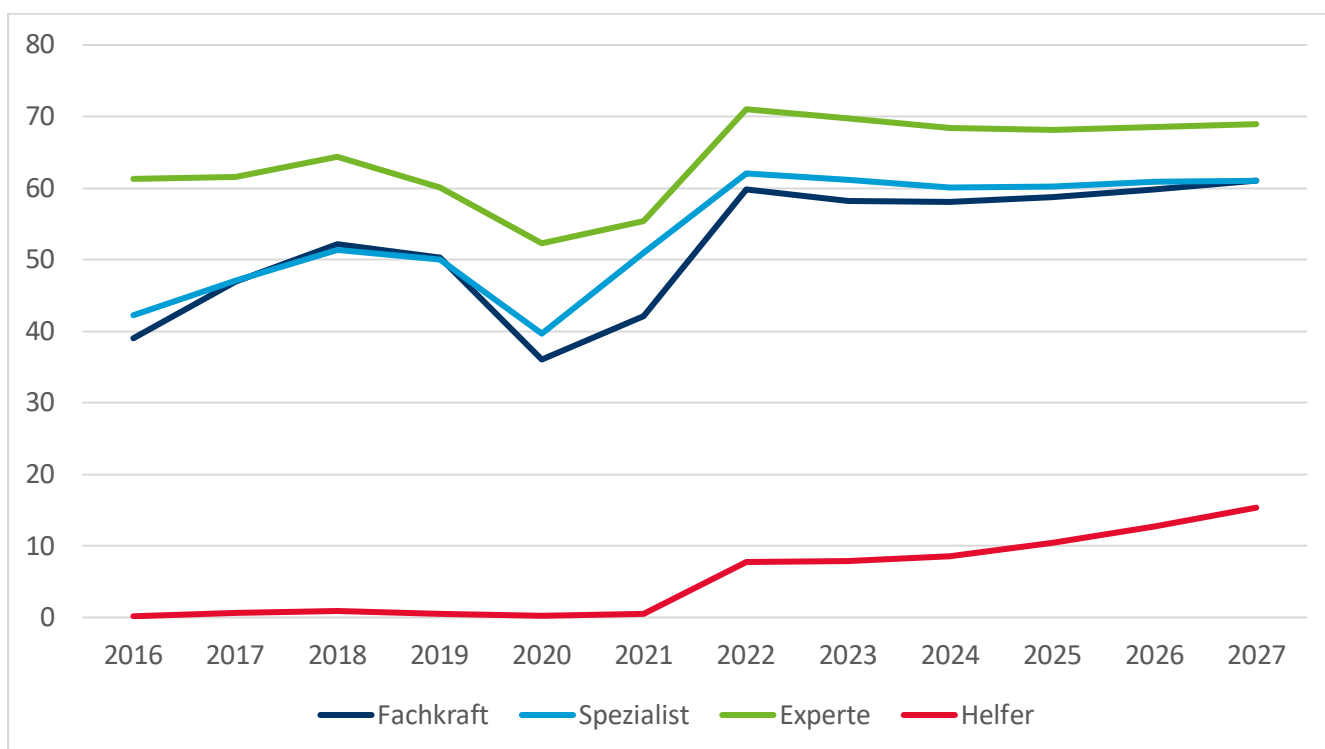
Die Intensität des Arbeitskräftemangels lässt sich durch die Stellenüberhangsquote beziffern. Diese misst den Anteil der offenen Stellen, die rein rechnerisch nicht mit passend qualifizierten Arbeitslosen besetzt werden können, an allen offenen Stellen. Differenziert nach Anforderungsniveau zeigt die Stellenüberhangsquote, dass der Arbeitskräftemangel unter Experten am intensivsten ausgeprägt ist. Im Jahr 2022 waren rund sieben von zehn offenen Stellen nicht zu besetzen (71,0 Prozent). Bei Helfern konnte im Gegensatz dazu weniger als eine von zehn offenen Stellen nicht besetzt werden (7,8 Prozent). Für das Anforderungsniveau der Helfer geht die Trendfortschreibung bis 2027 von einem Anstieg der Stellenüberhangsquote um 7,5 Prozentpunkte auf 15,3 Prozent aus, somit dürfte sich der Arbeitskräftemangel auf diesem Anforderungsniveau intensivieren, bleibt aber auf niedrigem Niveau (Abbildung A.1.5).

Der erste Arbeitsmarktradar der bayerischen Industrie- und Handelskammern erscheint aufgrund der Entwicklungszeit etwa ein halbes Jahr verzögert. Dadurch liegen zum Veröffentlichungszeitpunkt bereits teilweise Daten für 2023 vor, die jedoch noch nicht in die Berechnungen einfließen. Die Abweichungen halten sich in Grenzen. Beispielsweise betrug die Stellenüberhangsquote für Experten 2023 tatsächlich 69,1 Prozent, gegenüber 69,8 Prozent in der Fortschreibung auf Basis der Daten bis 2022. In absoluten Zahlen betrug die Fachkräftelücke in Bayern insgesamt 160.994, gegenüber 151.330 in der

Fortschreibung. Die Unterschätzung geht im Wesentlichen auf die pessimistischen Geschäftserwartungen laut IHK-Konjunkturumfrage zurück. Die höheren Ist-Daten werden bei der Aktualisierung des IHK-Arbeitskräfterradars zu einer Anhebung der Fortschreibung führen.

Abbildung A.1.5: Stellenüberhangsquote – Entwicklung nach Anforderungsniveau 2022 bis 2037

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



Quelle: IW-Arbeitsmarktfortschreibung für die bayerischen Industrie- und Handelskammern, 2023

Die mit Abstand größte Fachkräftelücke wird für die Berufsgattung „Verkauf (ohne Produktspezialisierung) – Fachkraft“ erwartet, vor „Kinderbetreuung und -erziehung – Spezialisten“ und „Gesundheits- und Krankenpflege – Fachkraft“ (Tabelle A.1.4). Auf Platz vier folgen die Informatik-Experten. Bei diesen wird von 2022 bis 2027 von einer Stagnation der Fachkräftelücke ausgegangen, was jedoch im Lichte des starken Anstiegs im Jahr 2022 zu betrachten ist.

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.1.5). In vielen Berufen wird es 2027 fast gar keine passend qualifizierten Arbeitslosen mehr geben. Dazu zählen die Berufsgattungen „Gastronomieservice – Fachkraft“, „Bauabrechnung und -kalkulation – Experte“ und „IT-Netzwerktechnik – Experte“. „Objekt-, Werte- und Personenschutz – Fachkraft“ ist ein Sonderfall, siehe Hinweise unter der Tabelle. Einen deutlichen Anstieg verzeichnen dabei in den Top 20 nur die Berufsgattungen „Gastronomieservice – Fachkraft“ und „Back- und Konditoreiwarenherstellung – Fachkraft“. Das heißt, in den Berufen mit der höchsten Stellenüberhangsquote ist es in der Regel schon heute fast unmöglich, offene Stellen zu besetzen.

Tabelle A.1.4: Top-20-Fachkräftelücke nach Berufsgattung

Berufsgattung	Fachkräftelücke 2027	Veränderung 2022 bis 2027	in %	Beschäftigte 2027
Verkauf (ohne Produktspezialisierung) – Fachkraft	8.358	1.267	17,9	137.270
Kinderbetreuung und -erziehung – Spezialist	4.789	1.156	31,8	22.839
Gesundheits- und Krankenpflege – Fachkraft	4.481	1.361	43,6	105.025
Informatik – Experte	3.921	-24	-0,6	9.803
Medizinische Fachangestellte – Fachkraft	3.489	956	37,7	74.112
Sozialarbeit und Sozialpädagogik – Experte	3.319	172	5,5	41.406
Lagerwirtschaft – Fachkraft	3.291	363	12,4	92.205
Gastronomieservice – Helfer	3.117	1.571	101,6	66.772
Elektrotechnik – Experte	2.991	-457	-13,3	8.800
Bauelektrik – Fachkraft	2.849	-504	-15,0	30.107
Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik – Fachkraft	2.801	81	3,0	26.672
Physiotherapie – Spezialist	2.738	92	3,5	24.521
Bauplanung und -überwachung – Experte	2.634	704	36,5	10.857
Kraftfahrzeugtechnik – Fachkraft	2.574	-712	-21,7	52.383
Buchhaltung – Spezialist	2.534	894	54,5	34.904
Altenpflege – Fachkraft	2.508	-337	-11,8	39.528
Holz-, Möbel- und Innenausbau – Fachkraft	2.443	230	10,4	23.242
Softwareentwicklung – Experte	2.369	-39	-1,6	73.282
Zahnmedizinische Fachangestellte – Fachkraft	2.329	310	15,3	34.821
Hotelservice – Helfer	2.171	1.964	946,1	17.911

Quelle: IW-Arbeitsmarktforschung für die bayerischen Industrie- und Handelskammern, 2023

Tabelle A.1.5: Top 20 Stellenüberhangsquote nach Berufsgattung 2022 bis 2027

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

Berufsgattung	Stellenüberhangsquote 2027	Veränderung 2022 bis 2027, in Prozentpunkten	Beschäftigte 2027	Zum Vergleich: Stellenüberhangsquote 2027 Deutschland
Gastronomieservice – Fachkraft	99,3	25,1	6.013	100,0
Bauabrechnung und -kalkulation – Experte	98,5	-0,9	38	97,2
IT-Netzwerktechnik – Experte	97,8	0,9	574	90,7
Gebäudereinigung – Spezialist	97,6	-1,8	254	100,0
Öffentliche Verwaltung (sonstige Spezialisierung) – Spezialist	97,5	0,4	641	98,4
Bauplanung von Verkehrswegen und -anlagen – Experte	97,5	-0,6	280	97,5
Altenpflege (sonstige Spezialisierung) – Spezialist	97,1	-0,0	217	92,6
Tiefbau – Spezialist	96,6	0,6	613	95,5
Überwachung und Steuerung des Eisenbahnverkehrsbedriebs – Fachkraft	96,5	-0,3	1.757	90,5
Ver- und Entsorgung – Experte	96,4	0,5	707	96,2
Brunnenbau – Fachkraft	96,0	0,2	366	90,7
Bauplanung und -überwachung – Experte	95,5	1,0	10.857	93,5
Tierärzte für Haus- und Heimtiere – Experte	94,9	3,5	330	90,9
Back- und Konditoreiwarenherstellung – Fachkraft	94,8	24,0	9.296	100,0
Aufsicht und Führung - Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst und Geburtshilfe – Spezialist	94,7	-1,5	2.266	96,6
Tiefbau – Experte	94,6	0,0	1.013	95,5
Öffentliche Verwaltung – Experte	94,2	-1,4	3.159	95,9
Steuerberatung – Experte	94,2	1,1	5.835	90,8
Beton- und Stahlbetonbau – Spezialist	94,2	0,2	123	93,9
Gleisbau – Fachkraft	93,9	0,8	798	74,6

Hinweise: Beschränkt auf Berufe mit mindestens 20 Beschäftigten sowie offenen Stellen.

Die Berufsgattung „Objekt-, Werte- und Personenschutz – Fachkraft“ wurde von Platz 1 der Tabelle entfernt, weil die Ergebnisse aufgrund von Datenproblemen nicht belastbar sind.

Quelle: IW-Arbeitsmarktforschung für die bayerischen Industrie- und Handelskammern, 2023

2. Vergleich zu Deutschland und innerbayerische Unterschiede

Die Anzahl der Beschäftigten wird von 2022 bis 2027 in Bayern voraussichtlich etwas schneller wachsen als in Deutschland (8,6 gegenüber 8,1 Prozent). Dies geht im Wesentlichen auf die positive Entwicklung in Oberbayern zurück. Die Partizipationsquoten älterer Menschen in Bayern und Deutschland sind sehr ähnlich. Größere Unterschiede zwischen Deutschland und Bayern gibt es nach Nationalität. In der Altersgruppe 30 bis 34, die in der Regel die höchste Partizipationsquote aufweist, dürfte die Partizipationsquote deutscher Männer in Bayern im Jahr 2027 niedriger als in Deutschland sein (89,3 zu 85,4 Prozent), während sie bei ausländischen Männern höher ist (88,3 zu 92,5 Prozent). Dabei fällt auf, dass die Partizipationsquote ausländischer Männer damit deutlich höher wäre als die deutscher Männer in Bayern. Bei der Interpretation muss berücksichtigt werden, dass die Partizipationsquote 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. Wenn in einzelnen Regionen die Ausländer im Durchschnitt höher qualifiziert sind als Deutsche, kann auch das eine höhere Partizipationsquote erklären. In Oberbayern war die Partizipationsquote ausländischer Männer bereits 2021 höher als die deutscher Männer (84,0 zu 83,0 Prozent), was auf eine besonders positive Selektion an Zuwanderern oder eine hohe Beamten- und Selbständigenquote deutscher Männer hindeutet. 2022 gab es wieder mehr Fluchtmigration, weshalb die Partizipationsquoten sich wieder annäherten auf 82,8 zu 82,9 Prozent. Der Aufwärtstrend bei ausländischen Männern bleibt jedoch intakt.

Auf Ebene der Anforderungsniveaus wird sich die Beschäftigung in Bayern etwas stärker polarisieren als in Deutschland. Helfer dürften von 2022 bis 2027 um 13,6 gegenüber 10,1 Prozent zulegen, und Experten 18,0 gegenüber 16,4 Prozent. Der Anteil der Fachkräfte wächst hingegen in Deutschland schneller (4,2 gegenüber 5,0 Prozent, bei Spezialisten ebenso (9,3 gegenüber 9,8 Prozent). Letztlich wird der Anteil Helfer an der Gesamtbeschäftigung in 2027 das Niveau von Deutschland erreichen, während der Anteil Hochqualifizierter höher bleibt.

Auf Ebene der Berufe sind viele Trends ähnlich. Es fällt jedoch auf, dass der Ausbau der Beschäftigten in der Kindererziehung in Bayern etwas langsamer voranschreiten dürfte als in Deutschland (+18,9 gegenüber +26,5 Prozent von 2022 bis 2027). Außerdem gehört in Bayern die Berufsgattung „Techn. Forschung und Entwicklung – Experte“ mit +20,7 Prozent zu den Top 10, während sie in Deutschland nicht mal in den Top 20 ist. Das ist sicher ein gutes Zeichen für die Innovationskraft Bayerns. Auf Ebene der Berufsgruppen werden sich „Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe“ in Bayern voraussichtlich besser halten können als in Deutschland (+2,7 gegenüber -3,2 Prozent).

Bei der Branchenstruktur ist auffällig, dass das „Verarbeitende Gewerbe“ (Wirtschaftsabschnitt C) in Bayern einen hohen Wertschöpfungsanteil von 24,7 Prozent hat (Stand 2021). In Deutschland insgesamt sind es nur 20,8 Prozent. In „Öffentlicher Verwaltung, Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesen“ (Wirtschaftsabschnitte O bis Q) sind es hingegen nur 15,8 Prozent in Bayern gegenüber 19,3 Prozent in Deutschland. Hervorzuheben ist auch ein Anteil von 6,0 Prozent der Informations- und Kommunikationsbranche (Wirtschaftsabschnitt J) in Bayern gegenüber 5,0 Prozent in Deutschland. Letzteres geht primär auf Oberbayern zurück. Auch die „Freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen“ (Wirtschaftsabschnitt M) sind in Bayern stärker vertreten (7,2 gegenüber 6,5 Prozent, Stand 2020). Wenn diese Tätigkeiten insbesondere von deutschen Männern ausgeführt würden, könnte dies zum Teil erklären, warum die Partizipationsquote deutscher Männer in Bayern niedriger ist als in Deutschland.

Der Arbeitskräftemangel ist in Bayern schon lange intensiver als in Deutschland (Abbildung A.2.1). Von diesem hohen Niveau ausgehend ist nur eine moderate Steigerung zu erwarten, weshalb Deutschland etwas „aufholen“ dürfte. Im Jahr 2027 dürften die Stellenüberhangsquoten 54,6 beziehungsweise 44,5 Prozent betragen (inklusive Helfer). Die Stellenüberhangsquote ist der Anteil der Fachkräftelücke an den offenen Stellen, oder anders gesagt, welcher Anteil der offenen Stellen rein rechnerisch nicht zu besetzen ist. Die Annäherung geht auch darauf zurück, dass in Bayern kein weiterer Abbau der Arbeitslosigkeit stattfinden dürfte, während es in Deutschland noch mehr Potenziale zur Beschäftigung Arbeitsloser gibt.

2027 kommen in Bayern auf 100 Beschäftigte 4,3 Arbeitslose (+0,1 von 2022 bis 2027), gegenüber 6,8 (-0,6) in Deutschland.

Nach Anforderungsniveaus betrachtet werden Helfer in Bayern voraussichtlich einen deutlich größeren Anteil an der Fachkräftelücke haben als in Deutschland, immerhin 4,8 Prozent in 2027 gegenüber 0,1 Prozent in Deutschland. Die Kennzahl „Fachkräftelücke“ wurde definiert, als Helfer noch kaum fehlten. Künftig könnte der Begriff Arbeitskräftelücke passender sein. Weiterhin ist zu berücksichtigen, dass bei der Berechnung der Fachkräftelücke stets vollständige regionale Mobilität innerhalb der betrachteten Region unterstellt wird. Das heißt, bei der deutschen Kennzahl wird angenommen, dass Arbeitslose für einen neuen Job bereitwillig von Flensburg nach Garmisch-Partenkirchen umziehen. Da diese Annahme insbesondere für Helfer unrealistisch optimistisch ist, wird deren Fachkräftelücke umso kleiner, je größer die betrachtete Region ist.

Die am stärksten vom Arbeitskräftemangel betroffenen Berufe sind in Bayern und Deutschland grundsätzlich sehr ähnlich (Tabelle A.1.5). Damit bestehen für bayerische Unternehmen wenig Rekrutierungspotenziale in anderen Bundesländern.

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 2027 für 44,9 Prozent der Bruttowertschöpfung in Bayern stehen. Der Bezirk der IHK Nürnberg für Mittelfranken dürfte die zweitgrößte Wertschöpfung aufweisen (12,8 Prozent), knapp vor dem Bezirk der IHK Schwaben (11,8 Prozent). Oberbayern ist von der Strahlkraft Münchens geprägt und hat durch Zuwanderung eine verhältnismäßig junge und hochqualifizierte Bevölkerung. Gleichzeitig sind die Partizipationsquoten bereits sehr hoch. In Summe ist hier dennoch das größte Beschäftigungswachstum zu erwarten, da der Renteneintritt der Babyboomer hier am wenigsten ins Gewicht fällt. Im Rest von Bayern stellt sich die Situation in der Regel deutlich anders als in der Region Oberbayern dar. Beispielsweise Mittelfranken, um die zweitgrößte bayerische Stadt Nürnberg, entspricht eher dem bayerischen Durchschnitt. Die vorhandene Altersstruktur wird das Beschäftigungswachstum vor allem in den Bezirken der IHK Aschaffenburg sowie der IHK zu Coburg und der IHK für Oberfranken Bayreuth bremsen. Die Zuwanderung dürfte insbesondere in den Bezirken der IHK Schwaben und der IHK Niederbayern in Passau einen positiven Wachstumsbeitrag leisten. Letzterer dürfte auch das zweitgrößte Beschäftigungswachstum verzeichnen, knapp hinter Oberbayern. Von den noch vorhandenen Arbeitslosen sind landesweit keine größeren Wachstumsbeiträge zur Beschäftigung zu erwarten, auf Basis der bisherigen Daten aber auch keine wesentlich steigende Arbeitslosigkeit.

Gemäß der Trendfortschreibung ist zu erwarten, dass sich im Bezirk der IHK für München und Oberbayern die Arbeitsnachfrage und das Arbeitsangebot die Waage halten, zumindest ohne Berücksichtigung der beruflichen Passung. Dies ist sonst nur im Bezirk der IHK Schwaben der Fall. Die größten Nachfrageüberhänge dürfte es in den Bezirken der IHK Würzburg-Schweinfurt sowie der IHK zu Coburg und der IHK für Oberfranken Bayreuth geben. Im Bezirk der IHK Aschaffenburg gibt es absehbar keinen Nachfrageüberhang auf aggregierter Ebene. Unter Berücksichtigung der beruflichen Passung gibt es jedoch in allen bayerischen IHK-Bezirken einen ausgeprägten Arbeitskräftemangel, der das seitens der Unternehmen gewünschte Beschäftigungswachstum bremst.

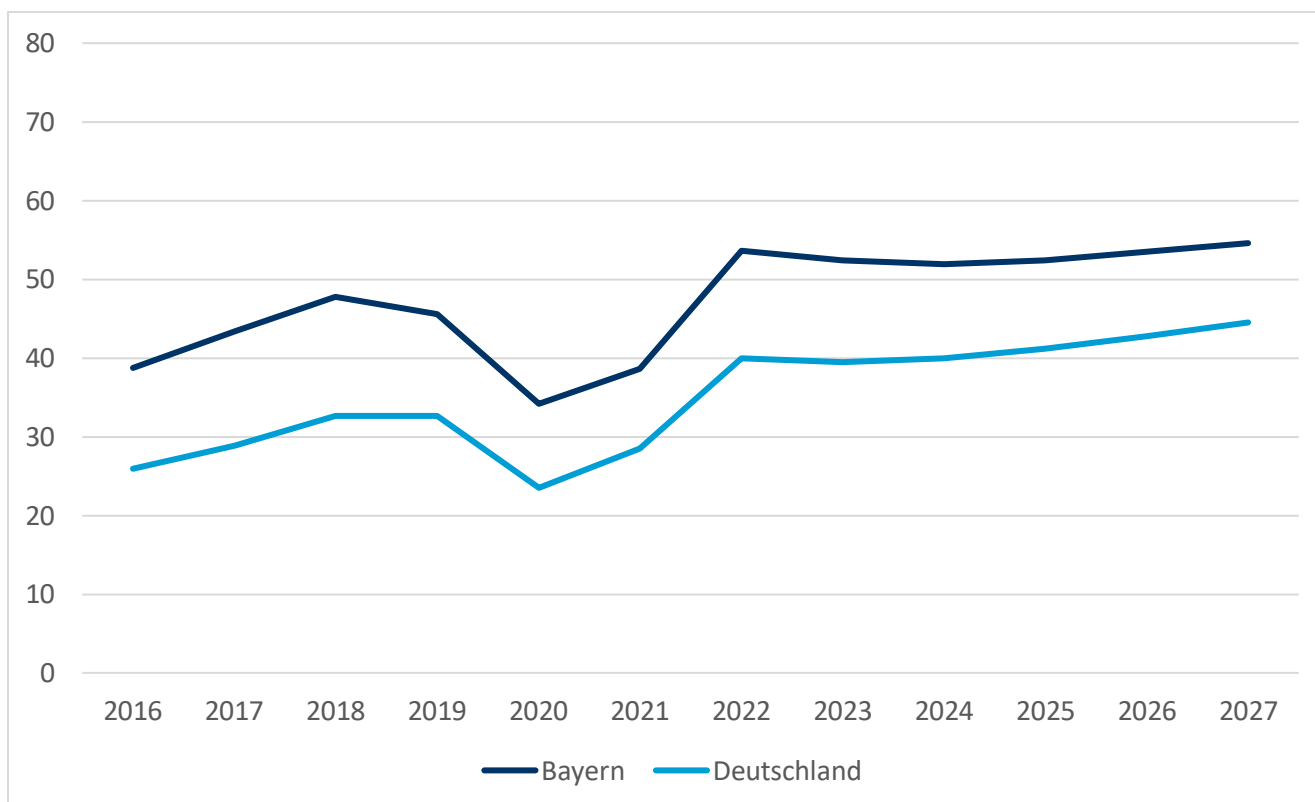
Der Bezirk der IHK für München und Oberbayern verzeichnet einen Zuwachs an Einpendlern, was bedeutet, dass mehr Menschen in die Region zur Arbeit pendeln, als sie verlassen. Im Jahr 2022 wurden 176.901 Einpendler gezählt und laut Trendfortsetzung dürfte sich die Anzahl bis 2027 auf 211.583 Personen erhöhen. Um diese Entwicklung beizubehalten, sind Investitionen in die Verkehrsinfrastruktur nötig, um die Mobilität zu fördern. Dieser Trend ist eine regionale Besonderheit, die auf den Bezirk der IHK Nürnberg für Mittelfranken nicht zutrifft. Hier sollte es im Jahr 2027 zwar weiterhin mehr Ein- als Auspendler geben, allerdings dürfte das Saldo zwischen 2022 und 2027 von 32.507 auf 23.583 Personen sinken, was sich negativ auf das Beschäftigungswachstum auswirken würde. Der Bezirk der IHK Regensburg für Oberpfalz/Kelheim weist hingegen im Beobachtungszeitraum einen stets negativen Pendlersaldo auf, dieser dürfte jedoch immer kleiner werden: von -9.259 in 2017 über -5.790 in 2022 hin zu -1.112 in 2027. Dies bedeutet, dass die Region in Zukunft davon profitieren dürfte, dass weniger Menschen auspendeln.

Im Bezirk der IHK für München und Oberbayern dürfte die Fachkräftelücke mit einem Anstieg von 1,5 Prozent zwischen 2022 und 2027 im Grunde stagnieren. Dies ergibt sich aus rückläufigen Fachkräftelücken auf den Anforderungsniveaus Experte (-6,3 Prozent) und Fachkraft (-2,1 Prozent), bei zeitgleichem Anstieg auf den Anforderungsniveaus Spezialist (+0,9 Prozent) und – von niedrigem Niveau ausgehend – Helfer (+246,8 Prozent). Am größten dürfte der Anstieg der Fachkräftelücke in den Bezirken der IHK zu Coburg und der IHK für Oberfranken Bayreuth sein. Hier ist auf allen Anforderungsniveaus ein Anstieg zu erwarten.

In der Branchenstruktur gibt es verschiedene regionale Schwerpunkte, gemessen am Anteil der Beschäftigten. Im Bezirk der IHK für München und Oberbayern hat die Branche „Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie“ ein besonders hohes Gewicht. Hier könnten von 2022 bis 2027 in Bayern insgesamt 56.032 neue Jobs entstehen, wovon mit 39.585 der Großteil auf Oberbayern entfällt. Auch die Branchen „Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen“ und „Maschinenbau“ sind in vielen bayerischen Regionen relevant, wobei nur im IHK-Bezirk Regensburg für Oberpfalz/Kelheim beides ähnlich wichtig ist. Der Maschinenbau ist besonders wichtig in den IHK-Bezirken Aschaffenburg, Schwaben und Würzburg-Schweinfurt. Davon ist nur in letzterem mit einem Beschäftigtenrückgang von 2022 bis 2027 zu rechnen. Die „Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen“ ist besonders wichtig in Oberbayern sowie im Bezirk der IHK Niederbayern in Passau. Insgesamt dürfte es in Bayern in diesen beiden Branchen weder einen großen Beschäftigungsauf- noch -abbau geben. Es gibt jedoch regionale Verschiebungen, so dürfte sich der Kraftwagenbau etwas von Coburg/Bayreuth nach Mittelfranken verlagern und der Maschinenbau von Würzburg-Schweinfurt nach Schwaben und Niederbayern. Über die Ursachen kann die verwendete Methode keine Auskunft geben, die Verlagerung dürfte allerdings auf die Wettbewerbsfähigkeit der regionalen Betriebe zurückgehen und in der Regel keinen Umzug von Betrieben bedeuten, sondern Unterschiede im jeweiligen Wachstum. Es gibt jedoch keine Region, die in beiden Branchen Beschäftigte verliert. Insgesamt lässt sich der komplexe Strukturwandel am ehesten mit der Entwicklung der Bruttowertschöpfung je Beschäftigten messen. Diese könnte sich am besten in Niederbayern und Mittelfranken entwickeln und am langsamsten in den IHK-Bezirken Aschaffenburg, Schwaben und Würzburg-Schweinfurt. Die Auswirkungen des Ukraine-Kriegs auf die Branchenstruktur sind in der Fortschreibung jedoch noch kaum enthalten.

Abbildung A.2.1: Stellenüberhangsquote – Entwicklung Bayern vs. Deutschland 2022 bis 2037

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



Quelle: IW-Arbeitsmarktfortschreibung für die bayerischen Industrie- und Handelskammern, 2023

3. 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.

Frauen

Gemäß der Trendfortschreibung wird es im Jahr 2027 in Bayern voraussichtlich mehr als 6.100.319 Beschäftigte geben. Davon dürften etwa 2.822.000 weiblich sein, was einem Frauenanteil von 46,3 Prozent entspricht. Im Vergleich zu 2022 wird damit erwartet, dass der Frauenanteil um 0,1 Prozentpunkte minimal steigt.

Die höchste Partizipationsquote hat in der Regel die Altersgruppe 30 bis 34. In dieser Altersgruppe könnte in Bayern die Partizipationsquote deutscher Frauen bis 2027 auf 79,6 Prozent steigen (Abbildung A.3.1). Damit würde sich der Abstand zu deutschen Männern auf 5,8 Prozentpunkte verringern. 2017 betrug dieser noch 9,2 Prozentpunkte. Die Partizipationsquote ausländischer Frauen würde 2027 immer noch um 14,1 Prozentpunkte unter der deutscher Frauen liegen (während ausländische Männer sogar häufiger für eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zur Verfügung stehen könnten als deutsche Männer, vgl. Kapitel Ausländer).

Die Berufshauptgruppe „Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie“ wird 2027 mit 87,3 Prozent voraussichtlich weiterhin den höchsten Frauenanteil aufweisen, was einem Zuwachs um 0,5 Prozentpunkte seit 2022 entspricht (Tabelle A.3.1). Im Gegensatz dazu wird die Berufshauptgruppe „Hoch- und Tiefbauberufe“ mit einem Anteil von nur 2,0 Prozent weiblicher Beschäftigter voraussichtlich weiterhin das Schlusslicht sein, trotz eines Zuwachses um 0,2 Prozentpunkte ab 2022.

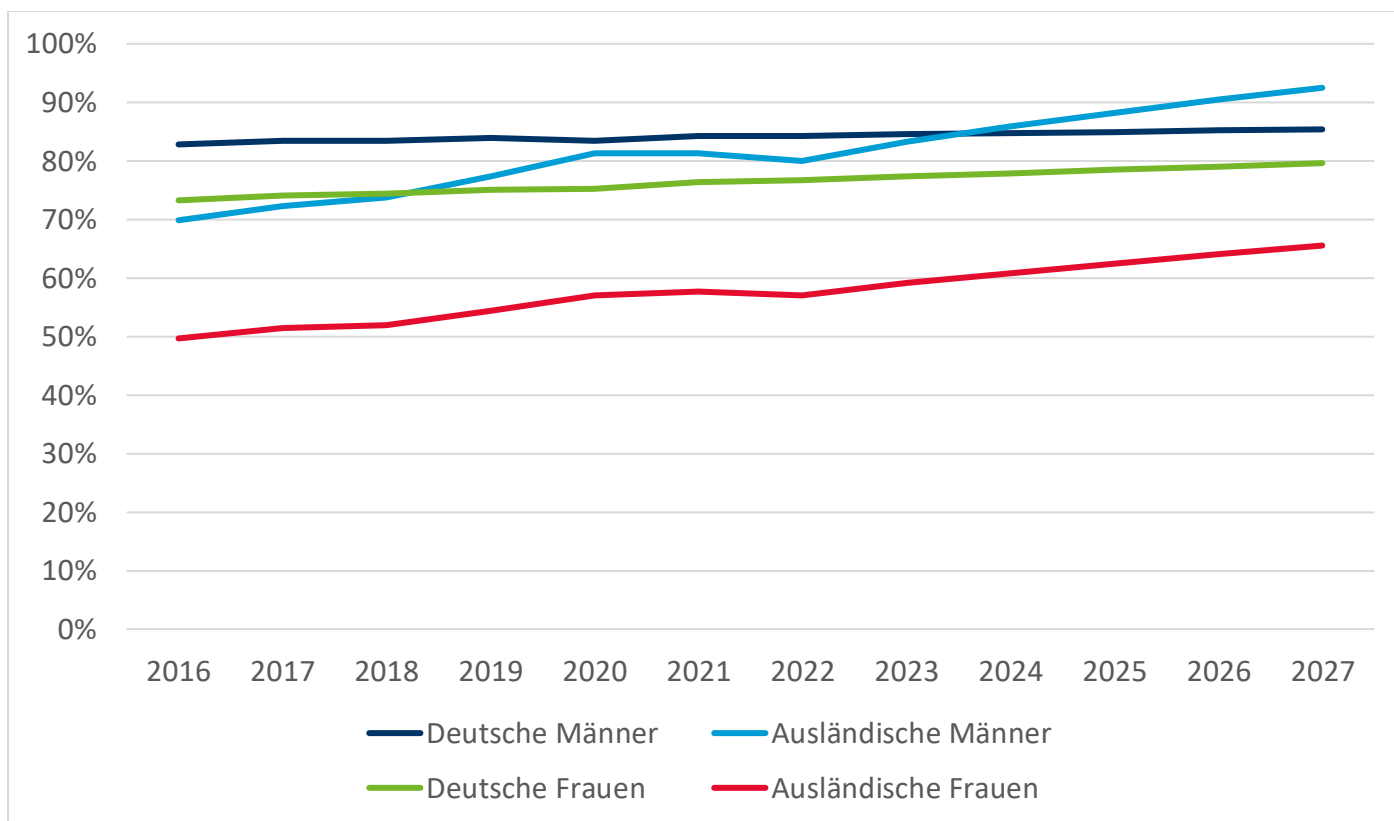
Um die Entwicklung der Geschlechterverteilung genauer zu untersuchen, wurden die 37 Berufshauptgruppen in zwei Gruppen eingeteilt. Eine Gruppe umfasste Berufshauptgruppen mit einem Frauenanteil von über 50 Prozent im Jahr 2022, während die andere Gruppe Berufshauptgruppen mit einem Frauenanteil von unter 50 Prozent umfasste. Anschließend wurden die durchschnittlichen Frauenanteile beider Gruppen errechnet und dieser Prozess mit den fortgeschriebenen Daten für das Jahr 2027 wiederholt. Der Vergleich deutet darauf hin, dass sich die Geschlechteranteile von 2022 bis 2027 der 50-Prozent-Marke leicht annähern dürften: Der Frauenanteil in den Berufshauptgruppen, die als „frauendominiert“ kategorisiert wurden, könnte von 71,0 Prozent auf 70,8 Prozent sinken. Zeitgleich dürfte der Frauenanteil in den „männerdominierten“ Berufshauptgruppen von 20,0 Prozent auf 20,8 Prozent steigen. Dies legt nahe, dass die Geschlechterpolarisierung leicht abnehmen könnte.

Obwohl sich die Geschlechteranteile insgesamt leicht annähern, variiert die Entwicklung der Frauenanteile je Berufshauptgruppe stark. Sowohl in bisher männerdominierten als auch in bisher frauendominierten Berufshauptgruppen ist keine allgemeingültige Tendenz festzustellen. Während in einigen bisher männerdominierten Berufshauptgruppen der Frauenanteil zunimmt, nimmt er in anderen ab. Beispielsweise könnte der Frauenanteil in der Berufshauptgruppe „Technische Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- und Produktionssteuerungsberufe“ um 1,3 Prozentpunkte auf 20,6 Prozent im Jahr 2027 steigen. Ähnlich könnte der Anteil der weiblichen Beschäftigten in der Berufshauptgruppe „Informatik-, Informations- und Kommunikationstechnologieberufe“ bis 2027 um 1,2 Prozentpunkte auf 19,7 Prozent steigen. Hingegen dürfte der Frauenanteil in „Kunststoffherstellung und -verarbeitung, Holzbe- und -verarbeitung“ um 1,2 Prozentpunkte auf 18,0 Prozent sinken.

Auch in bisher frauendominierten Berufshauptgruppen sind unterschiedliche Tendenzen zu erwarten. So lassen sich sowohl Beispiele für Berufshauptgruppen finden, in denen der Frauenanteil weiter zunimmt, als auch Beispiele für Berufshauptgruppen, in denen Männer bisher seltener vertreten waren, zukünftig jedoch aufholen dürften. In der Berufshauptgruppe „Sprach-, literatur-, geistes-, gesellschafts- und wirtschaftswissenschaftlichen Berufen“ dürfte der Frauenanteil von 65,3 auf 67,8 Prozent ansteigen (+2,5 Prozent). Hingegen dürfte der Frauenanteil in „Verkaufsberufen“ um 1,9 Prozentpunkte auf 71,4 Prozent sinken.

Grundsätzlich lässt sich feststellen, dass die Erwerbsbeteiligung weiblicher Beschäftigter bereits weit fortgeschritten ist. Unter den erwerbstätigen Frauen ist die Teilzeitquote jedoch deutlich höher als bei Männern. Dabei sind familiäre Verpflichtungen das wesentliche Hemmnis für die Vollzeitbeschäftigung. Frauen tragen überdurchschnittlich häufig die Lasten unbezahlter Sorgearbeit. Um zusätzliche Erwerbstätigkeit sowie Stundenausweitungen zu ermöglichen, müsste zuerst die Kinderbetreuung ausgebaut werden.

Abbildung A.3.1: Partizipationsquoten nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit für die Altersgruppe 30 bis 34 in 2017, 2022 und 2027



Hinweis: Die Partizipationsquote ausländischer Männer liegt absehbar über der deutscher Männer. 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 Betreuungszeiten nehmen, etwa weil sie ohne ihre Familie einreisen. Auch können Ausländer in einzelnen Regionen im Durchschnitt höher qualifiziert sind als Deutsche.

Quelle: IW-Arbeitsmarktforschung für die bayerischen Industrie- und Handelskammern, 2023

Tabelle A.3.1: Top-5- und Flop-5- Beschäftigte nach Frauenanteil 2027

Berufshauptgruppe	Beschäftigte	Frauenanteil, in Prozent	Veränderung 2022 bis 2027, in Prozentpunkten
Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie	332.946	87,3	0,5
Medizinische Gesundheitsberufe	465.426	81,2	-0,8
Reinigungsberufe	151.081	78,8	1,2
Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik	142.574	78,2	-1,8
Berufe in Recht und Verwaltung	195.585	76,9	0,6
Metallerzeugung und -bearbeitung, Metallbauberufe	172.195	10,9	0,6
Führer von Fahrzeug- und Transportgeräten	213.929	6,4	0,5
Gebäude- und versorgungstechnische Berufe	129.197	4,8	-0,0
(Innen-)Ausbauberufe	73.132	3,0	0,1
Hoch- und Tiefbauberufe	115.698	2,0	0,2

Quelle: IW-Arbeitsmarktforschung für die bayerischen Industrie- und Handelskammern, 2023

Ältere

Die Beschäftigung Älterer ist als Chance für das Beschäftigungswachstum anzusehen. Hier gilt es in erster Linie, die bereits vorhandenen Beschäftigten zu einem späteren Renteneintritt zu motivieren. Ein hoher Anteil älterer Beschäftigter bedeutet viele zu erwartende Renteneintritte und somit hohe Ersatzbedarfe (Koneberg/Jansen, 2022).

Von den 6.100.319 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten wird gemäß der Trendfortschreibung für das Jahr 2027 erwartet, dass 1.421.200 Personen mindestens 55 Jahre alt sein werden. Dies entspricht einem Anteil von 23,3 Prozent. Das ist ein Anstieg von 1,0 Prozentpunkten von 2022 bis 2027, nachdem es von 2017 bis 2022 bereits einen Anstieg um 4,0 Prozentpunkte gab. Bei Älteren ab 55 Jahren ist damit zu rechnen, dass diese innerhalb der nächsten fünf bis 15 Jahre in Rente gehen. Das tatsächliche Renteneintrittsalter betrug in Deutschland 2022 durchschnittlich 64,4 Jahre (DRV, 2023, 65).

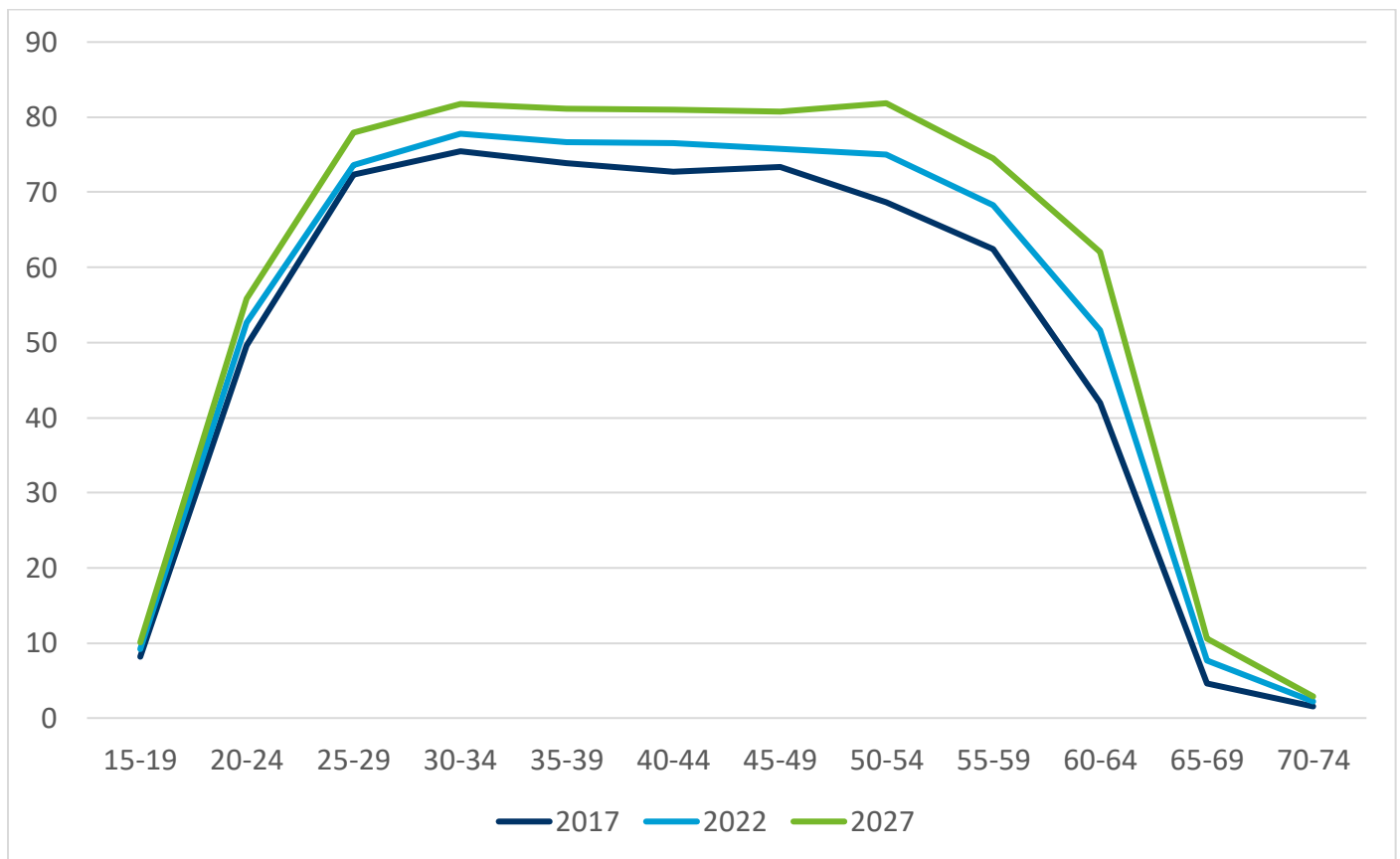
Die Partizipationsquoten haben sich in allen Altersgruppen erhöht, am stärksten jedoch in der Altersgruppe 60 bis 64 (Abbildung A.3.2). Die Fortschreibung geht von einer Fortsetzung dieser Trends aus, was eine zentrale Voraussetzung für künftiges Beschäftigungswachstum ist.

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 2027 wird erwartet, dass diese Berufshauptgruppe mit 37,3 Prozent die älteste in Bayern sein wird (Tabelle A.3.2). Die „Textil- und Lederberufe“ haben nur einen sehr geringen Anteil an den Beschäftigten in Bayern (0,3 Prozent).

Relevanter hingegen dürfte die Situation in der Berufshauptgruppe „Berufe in Unternehmensführung und -organisation“ sein. Diese sollte 2027 mit 827.032 Beschäftigten die größte Berufshauptgruppe in Bayern darstellen. Hier wird ein Älterenanteil von 24,4 Prozent erwartet, was leicht überdurchschnittlich ist.

Eine weitere Berufshauptgruppe mit einem großen Ersatzbedarf ist „Führer von Fahrzeug- und Transportgeräten“. Diese dürften bis 2027 mit 213.929 Beschäftigten einen Anteil von 3,5 Prozent an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Bayern ausmachen, bei einem Älterenanteil von 32,6 Prozent. Da der Transportbedarf nicht sinken dürfte, würde in diesen Berufen in Zukunft ein noch sehr viel größerer Arbeitskräftemangel auftreten als bisher, wenn keine geeigneten Gegenmaßnahmen getroffen werden.

Abbildung A.3.2: Partizipationsquoten nach Alter in 2017, 2022 und 2027



Quelle: IW-Arbeitsmarktforschung für die bayerischen Industrie- und Handelskammern, 2023

Tabelle A.3.2: Top-5- und Flop-5- Beschäftigte nach Älterenanteil (55+) 2027

Berufshauptgruppe	Beschäftigte	Älterenanteil Alter 55+, in Prozent	Veränderung 2022 bis 2027, in Prozentpunkten
Textil- und Lederberufe	20.253	37,3	5,4
Reinigungsberufe	151.081	34,4	1,5
Führer von Fahrzeug- und Transportgeräten	213.929	32,6	0,5
Gebäude- und versorgungstechnische Berufe	129.197	30,3	0,9
Schutz-, Sicherheits- und Überwachungsberufe	53.492	29,7	0,1
Land-, Tier- und Forstwirtschaftsberufe	35.149	18,4	0,4
Sprach-, literatur-, geistes-, gesellschafts- und wirtschaftswissenschaftliche Berufe	18.688	17,5	2,2
Geologie-, Geografie- und Umweltschutzberufe	9.428	17,0	1,5
Werbung, Marketing, kaufmännische und redaktionelle Medienberufe	122.414	15,4	1,7
Informatik-, Informations- und Kommunikationstechnologieberufe	252.182	15,1	0,6

Quelle: IW-Arbeitsmarktforschung für die bayerischen Industrie- und Handelskammern, 2023

Ausländer

Im Hinblick auf die Fachkräftesicherung wird der Beschäftigung ausländischer Fachkräfte eine entscheidende Bedeutung zugemessen (Hickmann et al., 2021). Die Trendfortschreibung zeigt ebenfalls, dass das Beschäftigungswachstum maßgeblich von der Zuwanderung und der Arbeitsmarktpartizipation ausländischer Personen abhängt. Für das Jahr 2027 wird erwartet, dass ausländische Beschäftigte einen Anteil von 23,0 Prozent an allen 6.100.319 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Bayern ausmachen werden, was 1.405.034 Personen mit ausländischer Staatsbürgerschaft entspricht. Im Vergleich zum Jahr 2022 würde dies einem Anstieg von 5,5 Prozentpunkten entsprechen. 2022 lag der Anteil ausländischer Beschäftigter bei 17,5 Prozent, 2017 noch bei 13,7 Prozent. Ausländer haben somit wesentlich zum Beschäftigungsaufbau in Bayern beigetragen.

Die Ausländeranteile und ihre Entwicklung variieren deutlich zwischen den Berufshauptgruppen. Bis 2027 wird die Berufshauptgruppe „Führer von Fahrzeug- und Transportgeräten“ den voraussichtlich größten Anstieg des Ausländeranteils (+14,1 Prozent) verzeichnen und somit einen Gesamtanteil von 47,7 Prozent ausländischer Beschäftigter aufweisen (Tabelle A.3.3). Trotz dieser starken Zuwanderung bleiben die altersbedingten Ersatzbedarfe in dieser Berufshauptgruppe hoch. Auch in den „Reinigungsberufen“ dürfte der Anstieg von 12,1 Prozentpunkten überdurchschnittlich stark sein und zum höchsten Ausländeranteil aller Berufshauptgruppen führen (61,6 Prozent).

Im Jahr 2027 wird es jedoch auch weiterhin Berufshauptgruppen geben, in denen es schwieriger ist, ausländische Fachkräfte einzubinden. Bei „Berufen in Recht und Verwaltung“ dürfte der Ausländeranteil bis 2027 nur geringfügig um 1,6 Prozentpunkte auf 5,7 Prozent steigen. Dies liegt daran, dass die erforderlichen Qualifikationen und Ausbildungszertifikate, um diese Berufe auszuüben, oft sehr spezifisch für das Zielland 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 9,7 Prozent liegen und mit einem Anstieg von 2,0 Prozentpunkten seit 2022 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.3.3: Top-5- und Flop-5- Beschäftigte nach Ausländeranteil 2027

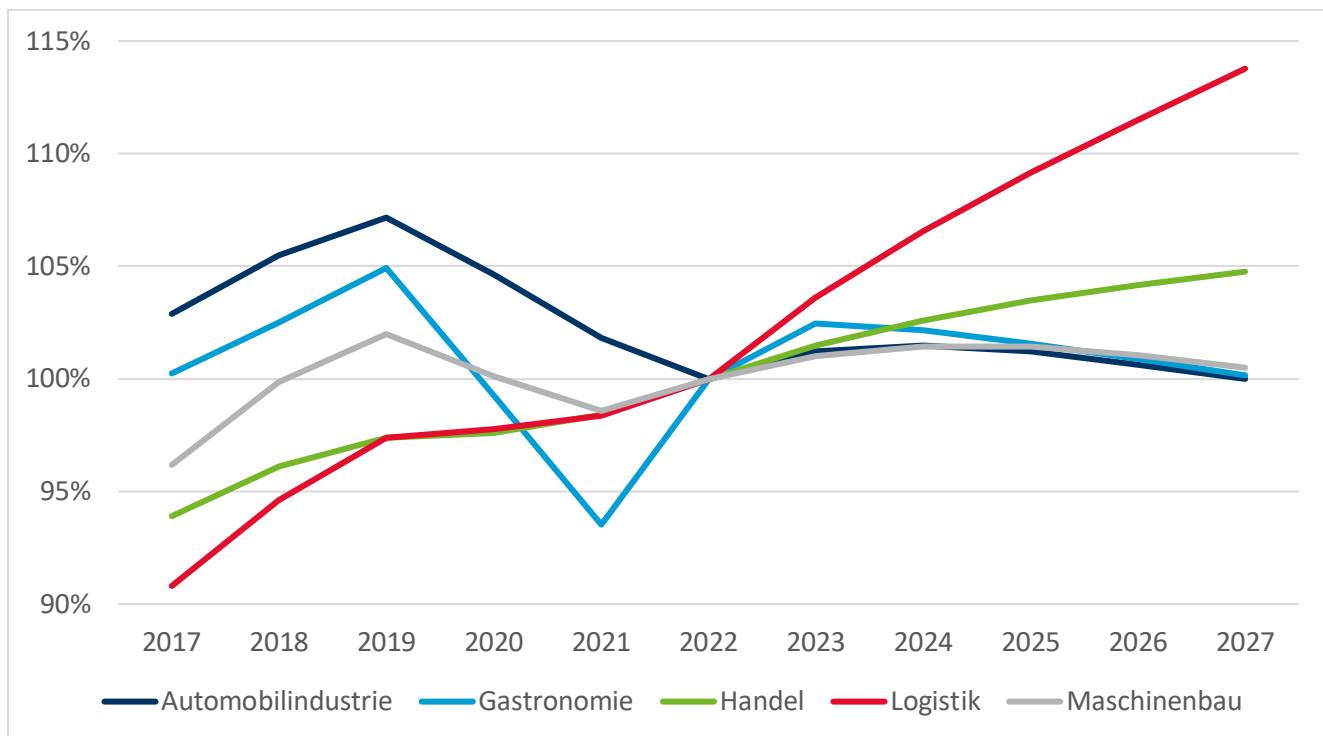
Berufshauptgruppe	Beschäftigte	Ausländeranteil, in Prozent	Veränderung 2022 bis 2027, in Prozentpunkten
Reinigungsberufe	151.081	61,6	12,1
Hoch- und Tiefbauberufe	115.698	52,2	13,4
Lebensmittelherstellung und -verarbeitung	137.983	48,2	6,9
Führer von Fahrzeug- und Transportgeräten	213.929	47,7	14,1
(Innen-)Ausbauberufe	73.132	44,4	11,9
Geologie-, Geografie- und Umweltschutzberufe	9.428	10,6	3,9
Berufe in Unternehmensführung und -organisation	827.032	10,5	2,3
Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe	213.735	9,7	2,0
Berufe in Finanzdienstleistungen, Rechnungswesen und Steuerberatung	250.371	9,1	2,7
Berufe in Recht und Verwaltung	195.585	5,7	1,6

Quelle: IW-Arbeitsmarktforschung für die bayerischen Industrie- und Handelskammern, 2023

4. Ausgewählte Branchen und Berufe

Abbildung A.4.1: Beschäftigte 2022 bis 2027 in ausgewählten Branchen

Indexiert (2022 = 100)



Quelle: IW-Arbeitsmarktforschung für die bayerischen Industrie- und Handelskammern, 2023

Automobilindustrie

Im Jahr 2022 waren in Bayern 222.403 Personen in der Automobilindustrie beschäftigt (genauer: Wirtschaftsabteilung 29 „Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen“). Dies entspricht einem Anteil von 4,0 Prozent an der gesamten bayerischen Beschäftigung und ist damit der fünftgrößte Wirtschaftszweig. Die Anzahl dürfte bis 2027 stagnieren (Abbildung A.4.1). Weil andere Branchen wachsen, wäre die Automobilindustrie jedoch nur noch die achtgrößte Branche mit einem Anteil von 3,6 Prozent.

Fachkräfte mit abgeschlossener Berufsausbildung machen den weitaus größten Teil der Beschäftigten in der Automobilindustrie aus, gefolgt von Experten mit mindestens einem Masterabschluss. Im Jahr 2017 waren 49,5 Prozent der Beschäftigten Fachkräfte und 28,1 Prozent Experten. Der Anteil der Fachkräfte ist in den fünf Jahren bis 2022 auf 47,0 Prozent gesunken. Gleichzeitig ist der Anteil der Experten auf 31,6 Prozent gestiegen. Setzt sich dieser Trend fort, werden im Jahr 2027 voraussichtlich 43,7 Prozent der Belegschaft aus Fachkräften und 35,6 Prozent aus Experten bestehen. Die Veränderung der Anforderungen und des Arbeitsangebots führen also zu deutlich höherqualifizierten Belegschaften.

Eine genauere Betrachtung der Branche nach Berufshauptgruppen ist sinnvoll, um relevante Entwicklungen in einzelnen Berufen zu erkennen.

Die Berufshauptgruppe der Elektroberufe (genauer: „Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe“) umfasst mehrere für die Automobilbranche zentrale Berufe, wie Mechatroniker, Elektroniker, System- und Automatisierungstechniker, Elektro-Ingenieure und mehr. Auf diese Berufshauptgruppe entfielen im Jahr 2022 in Bayern 167.915 Beschäftigte, davon 5.581 in der Automobilindustrie. Im Durchschnitt aller Branchen ist ein Beschäftigungswachstum in den nächsten fünf Jahren um 5,8 Prozent zu erwarten. In der Automobilindustrie wird allerdings ein Rückgang von -10,8 Prozent fortgeschrieben.

Im Jahr 2017 wurden in der Automobilbranche 3.645 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit abgeschlossener Berufsausbildung in der Berufshauptgruppe verzeichnet. Hier sind unter anderem Berufe wie Mechatronik, Automatisierungstechnik und Elektromaschinenteknik enthalten. Die Branche ist ab 2020 von einem Beschäftigungsabbau betroffen. Zwischen 2017 und 2022 hat die Branche 232

Beschäftigte dieser Berufshauptgruppe verloren, was einem Rückgang von 6,4 Prozent entspricht. In der IT-Branche hingegen war ein Anstieg von 685 Fachkräften (+24,1 Prozent) zu verzeichnen. Während die Trendfortschreibung weiterhin von einem Abbau in der Automobilindustrie ausgeht, wird in der IT-Branche ein Anstieg erwartet. Im Jahr 2027 dürften 3.067 Beschäftigte in Elektroberufen in der Automobilbranche tätig sein. In der IT-Branche könnten es dann 4.145 sein. Die Berufshauptgruppe Elektro-Berufe ist zwar nicht die größte im Automobilsektor, ist aber stark von Fachkräftengpässen geprägt, besonders bei den Berufen mit abgeschlossener Berufsausbildung. In Bayern im Jahr 2022 gab es in dieser Berufshauptgruppe für mehr als 9.000 Stellen keine passend qualifizierten Arbeitslosen. Dabei gelingt es manchen Branchen besser, diese begehrten Fachkräfte zu rekrutieren als anderen.

Die Berufshauptgruppe Forschungsberufe (genauer: „Technische Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- und Produktionssteuerungsberufe“) hat den größten Anteil (25,7 Prozent) an den Beschäftigten in der Automobilindustrie. Darunter sind Berufe wie Forschungs- und Entwicklungsingenieure, Ingenieurinformatiker, Technischer Zeichner und Produktionstechnologe zu verstehen. Diese Berufe treiben Innovationen voran, welche die deutsche Automobilindustrie international wettbewerbsfähig halten. Im Jahr 2022 arbeiteten 57.248 Personen in diesen Berufen, was mehr als einem Viertel der Gesamtbeschäftigung in der Branche entspricht. Bis 2027 dürfte es einen weiteren Anstieg um 8,5 Prozent geben.

Die Beschäftigten in diesen Berufen sind überwiegend hochqualifiziert. Mehr als 63,7 Prozent verfügen über einen Masterabschluss oder vergleichbare Qualifikationen. Dieser Anteil dürfte bis 2027 noch weiter steigen auf 70,9 Prozent. Bis 2027 ist von einem weiteren Beschäftigungszuwachs auszugehen, der von einer steigenden Fachkräftelücke begleitet wird. Zuwanderung und Qualifizierung halten also mit dem zusätzlichen Bedarf nicht Schritt.

Gastronomie

Die Gastronomie (Wirtschaftsabteilung 56) ist auch in Bayern eine der am stärksten von der Corona-Pandemie betroffenen Branchen. Während in den anderen Branchen die Beschäftigung wieder auf das Niveau vor der Pandemie angestiegen ist, erholt sich die Gastronomie nur langsam. Im Jahr 2017 lag dieser Wirtschaftszweig auf Platz 13 von 89 in Bezug auf die Beschäftigtenzahl. Bis zum Jahr 2022 rutschte sie auf Platz 15 ab und im Jahr 2027 wird sie voraussichtlich auf Platz 16 liegen. Im Zuge der Corona-Pandemie sind viele Beschäftigte aus den typischen Berufen der Gastronomie ausgeschieden und haben eine andere Tätigkeit aufgenommen. Das gilt auch für Gastronomieberufe in anderen Branchen als der Gastronomie. Beispielsweise arbeiten Köche auch in Pflegeheimen. Die Zahl der Neuzugänge war deutlich geringer als früher (Jansen, 2023).

Zwischen 2017 und 2019 verzeichnete die Branche noch einen Beschäftigungsanstieg auf einen Rekordwert von 124.974 Beschäftigten. Im Pandemiejahr 2020 ging die Beschäftigung dann um 10,9 Prozent zurück, was in der Beschäftigungsstatistik eine extrem starke Bewegung ist. Trotz des Anstiegs um 893 bis zum Jahr 2022 gegenüber 2020, wird danach mit einer Stagnation gerechnet. Aktuell wird also nicht mit einer absehbaren Rückkehr zu den Beschäftigtenzahlen von vor der Pandemie gerechnet.

Eine Verschiebung hin zu mehr geringqualifizierten Helfern anstelle von Fachkräften lässt sich aus den Daten derzeit nicht ableiten, da es einen Strukturbruch gab. Servicekräfte wurden früher als Fachkräfte eingruppiert, seit 2021 jedoch als Helfer. Diese Änderung zeigt sich erst allmählich in der Beschäftigtenstatistik. Inwiefern sich der Mix der Anforderungsniveaus ändert, wird sich erst später sagen lassen.

Die größte Berufshauptgruppe in der Gastronomie ist „Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe“. Unter anderem beinhaltet diese Berufshauptgruppe die Berufe Kellner, Besteckreiniger oder Gastronom. 2022 stellten diese 54.628 beziehungsweise 45,9 Prozent der Beschäftigten in der Gastronomie. Bis 2027 dürften es 57.793 beziehungsweise 48,4 Prozent sein.

Die Berufsgattung „Gastronomie mit sonstiger spezieller Tätigkeit – Fachkraft“, zu der unter anderem die Berufe Frühstücksleiter und Bankettassistent gehören, verzeichnet zwischen 2017 und 2022 in absoluten Zahlen den stärksten Beschäftigungsrückgang (von 1.033 Beschäftigte auf 698). Bis 2027 ist mit einem

weiteren Rückgang um 264 Beschäftigte (-37,8 Prozent) gegenüber 2022 zu rechnen. Diese Entwicklung ist zwar nicht nur in der Gastronomiebranche zu beobachten, fällt dort aber stärker aus. Durch den Wegfall spezialisierter Fachkräfte könnte es in Teilbereichen der Gastronomie häufiger zu Störungen des Betriebsablaufs kommen, weil auf allgemeiner ausgebildetes oder lediglich angelerntes Personal zurückgegriffen werden muss. Allerdings sind nicht alle Berufe von einem Beschäftigungsrückgang betroffen. Die Berufsgattung „Führung in der Gastronomie“ verzeichnet im Fünfjahresvergleich einen Anstieg von 1.477 auf 1.704 (+15,4 Prozent) im Jahr 2022.

Die Berufshauptgruppe „Lebensmittelherstellung und -verarbeitung“ ist die zweitgrößte Beschäftigtengruppe in der Gastronomie (18,9 Prozent). Sie umfasst unter anderem die Berufe Getränkehersteller, Brauerei-Ingenieur, Weinprüfer und Koch. Im Jahr 2017 waren in der Gastronomiebranche knapp 46.000 Personen in diesen Berufen tätig. Dies entspricht einem Anteil von 32,7 Prozent an der Gesamtbeschäftigung in der Berufshauptgruppe. In den letzten fünf Jahren hat die Branche über 1.000 Beschäftigte in diesem Berufsfeld verloren (-2,3 Prozent). Dies ist anders als das Gesamtbild der Berufshauptgruppe. Über alle Branchen hinweg ist die Beschäftigung in der Berufshauptgruppe in Bayern zwar nicht gewachsen, hat sich aber wieder auf das Vor-Coronakrisenniveau erholt. Für das Jahr 2027 wird ein Beschäftigungsrückgang erwartet. Für alle Branchen zusammen ergibt sich ein Wert von minus 1,8 Prozent. In der Gastronomie sind es mit 9,0 Prozent deutlich mehr.

Am stärksten betroffen waren in den letzten fünf Jahren die „Back-, Konditoreiwarenherstellungsberufe – Fachkraft“. Im Jahr 2022 waren 1.124 Beschäftigten weniger (-45,2 Prozent) in der Branche tätig als im Jahr 2017. Setzt sich dieser Trend fort, wird die Beschäftigung in der Gastronomiebranche im Jahr 2027 um nochmal 17,8 Prozent niedriger sein als im Jahr 2022. Über alle Branchen hinweg rechnet die Trendfortschreibung bis 2027 mit einem Rückgang um 17,2 Prozent. Da die Nachfrage in allen Branchen in den letzten Jahren gestiegen ist, ist der Beschäftigungsrückgang vor allem auf den Mangel an qualifizierten Arbeitskräften zurückzuführen.

Auch die Berufsgattung „Koch (ohne Spezialisierung) – Fachkraft“ wird stark von einem Beschäftigungsrückgang betroffen sein. Diese ist eine der wichtigsten Berufsgattungen in der Branche. Im Jahr 2022 entsprach diese 14,4 Prozent der Gesamtbelegschaft der Branche. Gegenüber 2022 könnte es bis 2027 einen Abbau von 2.939 Beschäftigten (-17,2 Prozent) geben. Der Anteil an der Gesamtbeschäftigung in der Branche würde dann bei 11,9 Prozent liegen. Hingegen könnte die verwandte, aber spezialisiertere Berufsgattung „Koch (sonstige spezielle Tätigkeit) – Fachkraft“ einen starken Beschäftigungszuwachs von ca. 1.839 auf 2.690 Beschäftigte verzeichnen (+46,3 Prozent). Zu dieser Berufsgattung gehören beispielsweise die Berufe Diätkoch, Foodstylist oder Chef Entremetier. Bei den Köchen scheint es demnach eine zunehmende Spezialisierung zu geben. In Summe beider Berufsgattungen ist jedoch ein Rückgang zu erwarten.

Handel

Betrachtet man den Handel als Aggregat der Wirtschaftszweige „Handel mit Kraftfahrzeugen, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen“, „Großhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)“ und „Einzelhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)“, so ergibt sich die mit Abstand beschäftigungsstärkste Branche. Im Jahr 2022 waren es über 737.758 Beschäftigte in Bayern, 13,1 Prozent der Gesamtbeschäftigung. Dieser Anteil ist in der Vergangenheit konstant gewesen und wird es voraussichtlich auch bleiben. Der Einzelhandel enthält auch den Online-Handel und somit die Verlagerung ins Internet.

In den fünf Jahren von 2022 bis 2027 wird die Beschäftigung in der Branche um voraussichtlich 35.120 Personen steigen (+4,8 Prozent). In absoluten Zahlen wäre der Zuwachs am größten bei den Helfern, gefolgt von den Experten. Relativ betrachtet wäre jedoch auch im Handel der Beschäftigungsanstieg der Fachkräfte mit Ausbildungsabschluss am niedrigsten (+1,4 Prozent).

Die mit Abstand größte Berufshauptgruppe der Branche sind die „Verkaufsberufe“. 36,1 Prozent der Beschäftigten der Branche üben einen Beruf dieser Kategorie aus und 81,4 Prozent der Beschäftigten der Berufshauptgruppe arbeiteten 2022 in der Branche. In dieser Berufshauptgruppe ist die Berufsgattung „Verkauf ohne Produktspezialisierung – Fachkraft“ enthalten, auf welche mit 121.428 beziehungsweise 16,5 Prozent die meisten Beschäftigten der Branche entfallen. Die Berufsgattung ist auch diejenige, die in

absoluten Zahlen am zweitstärksten wuchs. Im Jahr 2027 dürften 125.311 Menschen in der Branche beschäftigt sein. In dieser Berufsgattung gibt es große Fachkräfteengpässe in Bayern. Der Handel konnte in dieser Berufsgattung Beschäftigung aufbauen, voraussichtlich auch bis 2027, anderen Branchen gelang dies jedoch nicht. In der Branche „Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln“ wird der stärkste Beschäftigungsrückgang von 423 Beschäftigten (-18,1 Prozent) von 2022 bis 2027 erwartet.

Betrachtet man die drei Wirtschaftsabteilungen einzeln, die hier als Handel zusammengefasst sind, fällt auf, dass der „Großhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)“ über deutlich höher qualifizierte Beschäftigte verfügt. Im Jahr 2027 werden Spezialisten und Experten zusammen voraussichtlich 35,1 Prozent der Belegschaft ausmachen. Der Anteil der Fachkräfte mit Ausbildungsabschluss ist somit geringer als in den anderen Wirtschaftsabteilungen. In allen drei Wirtschaftsabteilungen ist mit einem Anstieg des Anteils der Helfer und Experten zu rechnen. Gleichzeitig geht die Trendfortschreibung von einem Rückgang des Anteils der Fachkräfte mit Ausbildungsabschluss aus. Die Entwicklung der Fachkräfte verläuft in den einzelnen Wirtschaftsabteilungen unterschiedlich. Im „Handel mit Kraftfahrzeugen, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen“ und „Großhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)“ wird ein leichter Rückgang um 0,8 Prozentpunkte beziehungsweise 0,3 Prozentpunkte erwartet. Im Einzelhandel wird ein leichter Anstieg um 0,6 Prozentpunkte erwartet.

Logistik

Zur Branche Logistik zählen hier die Wirtschaftsabschnitte „Landverkehr und Transport in Rohrfernleitungen“, „Schifffahrt“, „Luftfahrt“ und „Lagerei sowie Erbringung von sonstigen Dienstleistungen für den Verkehr“. In den letzten fünf Jahren ist die Beschäftigung in diesem Sektor gestiegen. Im Jahr 2022 gab es über 222.189 Beschäftigte, 20.431 mehr als im Jahr 2017 (+10,1 Prozent). Für das Jahr 2027 wird ein weiterer Anstieg von 13,8 Prozent gegenüber 2022 erwartet. Der Anteil der Beschäftigung in der Branche an der Gesamtbeschäftigung in Bayern wird leicht zunehmen. Im Jahr 2017 lag der Anteil bei 3,9 Prozent, im Jahr 2022 bei 4,0 Prozent und für das Jahr 2027 wird er voraussichtlich bei 4,1 Prozent liegen.

Unterteilt man die Beschäftigten nach dem Anforderungsniveau ihrer Tätigkeiten, so zeigt sich, dass vor allem die komplexeren Tätigkeiten einen stärkeren Beschäftigungszuwachs erfahren haben. Sowohl bei den Tätigkeiten, die einen Fortbildungs- oder Bachelorabschluss erfordern, als auch bei denen, die einen Masterabschluss oder ähnliches erfordern, ist die Beschäftigung in der Branche im Vergleich zu 2017 um mehr als 20 Prozent gestiegen. Die Beschäftigung in Helfer-Tätigkeiten, für die keine besondere berufliche Qualifikation erforderlich ist, stieg um 16,8 Prozent. Am geringsten war der Zuwachs bei den Fachkräften mit abgeschlossener Berufsausbildung (+6,9 Prozent). In absoluten Zahlen sind Fachkräfte dennoch die größte Gruppe, gefolgt von den Helfern. Im Jahr 2017 machten Fachkräfte mit abgeschlossener Berufsausbildung 73,6 Prozent der Beschäftigten aus. Fünf Jahre später ist der Anteil der Fachkräfte leicht um 2,1 Prozentpunkte gesunken. Für das Jahr 2027 wird erwartet, dass weniger als 70,0 Prozent der Beschäftigten über einen Ausbildungsabschluss verfügen. Dies liegt dennoch deutlich über dem erwarteten Durchschnitt aller Branchen in Bayern (50,9 Prozent).

Die größte Berufshauptgruppe in der Branche ist die der „Führer von Fahrzeug- und Transportgeräten“. Die Berufshauptgruppe gehört auch zu den zehn größten Berufshauptgruppen Bayerns. In den letzten fünf Jahren ist die Beschäftigung in der Branche gewachsen (+5,5 Prozent). Bis 2027 könnte es einen noch stärkeren Beschäftigungsaufbau von 10,3 Prozent geben.

Die mit Abstand größte Berufsgattung ist „Berufskraftfahrer (Güterverkehr/LKW) – Fachkraft“ (beispielsweise LKW-Fahrer). In der Logistik waren im Jahr 2022 insgesamt 54.090 in dieser Berufsgattung beschäftigt. In fünf Jahren wird mit 59.671 Beschäftigten gerechnet. Zu beachten ist, dass die Berufsgattung seit Jahren stark von Fachkräfteengpässen betroffen ist. Die Stellenüberhangsquote in Bayern steht sogar über dem bundesweiten Durchschnitt.

Gleichzeitig war die Berufsgattung „Berufskraftfahrer (Personentransport/PKW) – Fachkraft“ (beispielsweise Taxifahrer) innerhalb der Logistik vom größten Beschäftigungsrückgang betroffen. Auffällig ist die hohe Anzahl an Arbeitslosen in der Berufsgattung (ohne Branchenzuordnung). Umschulungen von Personenverkehr auf Güterverkehr erscheinen sinnvoll.

Maschinenbau

In der Branche Maschinenbau (Wirtschaftsabteilung 28) waren im Jahr 2022 insgesamt 217.297 Personen beschäftigt. Im Jahr 2022 lag der Maschinenbau an sechster Stelle der beschäftigungsstärksten Branchen in Bayern. Von 2022 bis 2027 zeigt die Trendfortschreibung eine weitgehende Stagnation der Beschäftigung (+0,5 Prozent). Es wird erwartet, dass andere Branchen schneller wachsen werden, sodass die Branche im Jahr 2027 voraussichtlich auf den neunten Platz zurückfallen wird. In den letzten fünf Jahren von 2017 bis 2022 ist die Beschäftigung in der Branche um 8.306 Personen gestiegen (+4,0 Prozent). In der Zukunft wird ein Beschäftigungszuwachs bei Helfern, Spezialisten und Experten erwartet, jedoch in geringerem Maße als in der Vergangenheit. Bei den Fachkräften mit Ausbildungsabschluss war der Beschäftigungsanstieg in den letzten fünf Jahren bereits am niedrigsten (+0,6 Prozent) und dürfte sich in den nächsten fünf Jahren in einen Rückgang verwandeln (-1,1 Prozent).

Die größte Berufshauptgruppe in der Branche sind die „Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe“. Jeder fünfte Beschäftigte der Branche ist in einem dieser Berufe tätig. Im Jahr 2022 war der Maschinenbau die Branche mit dem zweithöchsten Anteil an Beschäftigten der Berufshauptgruppe. Knapp davor lag die Automobilindustrie (s. o.). Im Jahr 2027 wird jedoch erwartet, dass der Maschinenbau auf den ersten Platz vorrückt. Darunter ist die Berufsgattung „Maschinenbau- und Betriebstechnik ohne Spezialisierung – Fachkraft“ diejenige mit den meisten Beschäftigten in der Branche. Hierunter fallen unter anderem die Berufe Anlagemonteur, Maschinenbauer oder Mechaniker. Auch im Jahr 2027 dürfte diese Berufsgattung mit 18.146 Beschäftigten die größte in der Branche sein. Anzumerken ist jedoch, dass die Trendfortschreibung in allen Branchen einen Rückgang der Beschäftigung in der Berufsgattung voraussagt. Im Maschinenbau ist dieser Trend sogar noch ausgeprägter.

Die zweitgrößte Berufshauptgruppe im Maschinenbau ist „Metallerzeugung und -bearbeitung, Metallbauberufe“. Im Jahr 2027 werden voraussichtlich 16,4 Prozent der Beschäftigten in diesen Berufen tätig sein. Die Beschäftigten der Berufshauptgruppe werden auch weiterhin überwiegend in den Wirtschaftsabteilungen „Maschinenbau“ (20,8 Prozent) und „Herstellung von Metallerzeugnissen“ (27,3 Prozent) arbeiten. In den nächsten fünf Jahren muss in Bayern mit einem Beschäftigungsrückgang von 9,5 Prozent über alle Branchen hinweg gerechnet werden. Im Maschinenbau ist der Rückgang überdurchschnittlich (-10,5 Prozent). Bemerkenswert ist, dass der erwartete Rückgang deutlich stärker ausfallen wird als in der Vergangenheit. Dies ist hauptsächlich auf eine steigende Zahl von Renteneintritten zurückzuführen, denen keine ausreichenden Neuzugänge gegenüberstehen. Der schon länger währende Abwärtstrend kann aber auch auf die sinkende Wettbewerbsfähigkeit des Standorts Deutschland zurückgehen.

B. Bayerische IHK-Bezirke

1. IHK Aschaffenburg

Im Bezirk der IHK Aschaffenburg übersteigt das Arbeitsangebot die Arbeitsnachfrage (Abbildung B.1.1). Dennoch gibt es eine Fachkräftelücke, da es für viele offene Stellen keine passend qualifizierten Arbeitslosen in der Region gibt. Der Beschäftigungsaufbau wird durch den Arbeitskräftemangel gebremst.

Die Anzahl der Beschäftigten ist von 2017 bis 2022 von 132.064 auf 141.853 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte gestiegen (+7,4 Prozent). In den nächsten fünf Jahren bis 2027 könnte eine weitere Steigerung auf 150.902 erfolgen (+6,4 Prozent), insofern die bisherigen Trends weiter anhalten.

Die mittelfristige Trendfortschreibung zeigt, dass die Zuwanderung und die damit eng verbundene Arbeitsmarktintegration ausländischer Personen die wichtigsten Bausteine für ein weiteres Beschäftigungswachstum sein werden. Sehr wichtig ist auch die weitere Verschiebung des Renteneintrittsalters nach hinten. In der Bevölkerung im Alter von 60 bis 64 hat sich der Anteil der Beschäftigten von 2017 bis 2022 von 41,3 auf 50,3 Prozentpunkte erhöht und die Fortschreibung geht davon aus, dass sich dies bis 2027 auf 59,9 Prozentpunkte erhöhen wird. Den nächstgrößeren Wachstumsbeitrag könnte eine weitere Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt leisten. Hier sind die Potenziale im Bezirk der IHK Aschaffenburg überdurchschnittlich groß. Das Beschäftigungswachstum wird in jedem Fall zunehmend dadurch gebremst, dass die Zahl der Renteneintritte in den nächsten Jahren weiter steigen wird.

Die Zahl der Fachkräfte mit Berufsausbildung dürfte in diesem Zeitraum nahezu stagnieren (+1,5 Prozent) und ihr Anteil an allen Beschäftigten somit abnehmen. Den größten Zuwachs dürften Geringqualifizierte (+14,5 Prozent) sowie hochqualifizierte Experten mit Master oder vergleichbarer Qualifikation (+14,3 Prozent) verzeichnen.

Von den 37 Berufshauptgruppen dürfte das in absoluten Zahlen größte Beschäftigungswachstum in folgenden Bereichen stattfinden: „Verkehrs- und Logistikberufe (außer Fahrzeugführung)“ (+2.847), „Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie“ (+1.001) und „Technische Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- und Produktionssteuerungsberufe“ (+952). Den größten Rückgang dürfte es in der Berufshauptgruppe „Metallerzeugung und -bearbeitung, Metallbauberufe“ geben (-954).

Von den 1.300 Berufsgattungen dürfte das in absoluten Zahlen größte Beschäftigungswachstum in folgenden Bereichen stattfinden: „Lagerwirtschaft – Helfer“ (+1.208), „Lagerwirtschaft – Fachkraft“ (+609) und „Reinigung – Helfer“ (+561). Der größte Rückgang wird in der Berufsgattung „Büro- und Sekretariatskräfte – Fachkraft“ erwartet (-680).

Von 88 Branchen dürfte das in absoluten Zahlen größte Beschäftigungswachstum in folgenden Bereichen stattfinden: „Verwaltung und Führung von Unternehmen und Betrieben; Unternehmensberatung“ (+1.123), „Herstellung von sonstigen Waren“ (+951), „Gesundheitswesen“ (+815). Der größte Rückgang wird in der Branche „Herstellung von Bekleidung“ erwartet (-512).

Die reale Bruttowertschöpfung je Beschäftigten könnte von 2022 bis 2027 um 8,9 Prozent sinken. Im Vergleich der acht bayerischen IHK-Bezirke ist dies der zweitniedrigste Wert.

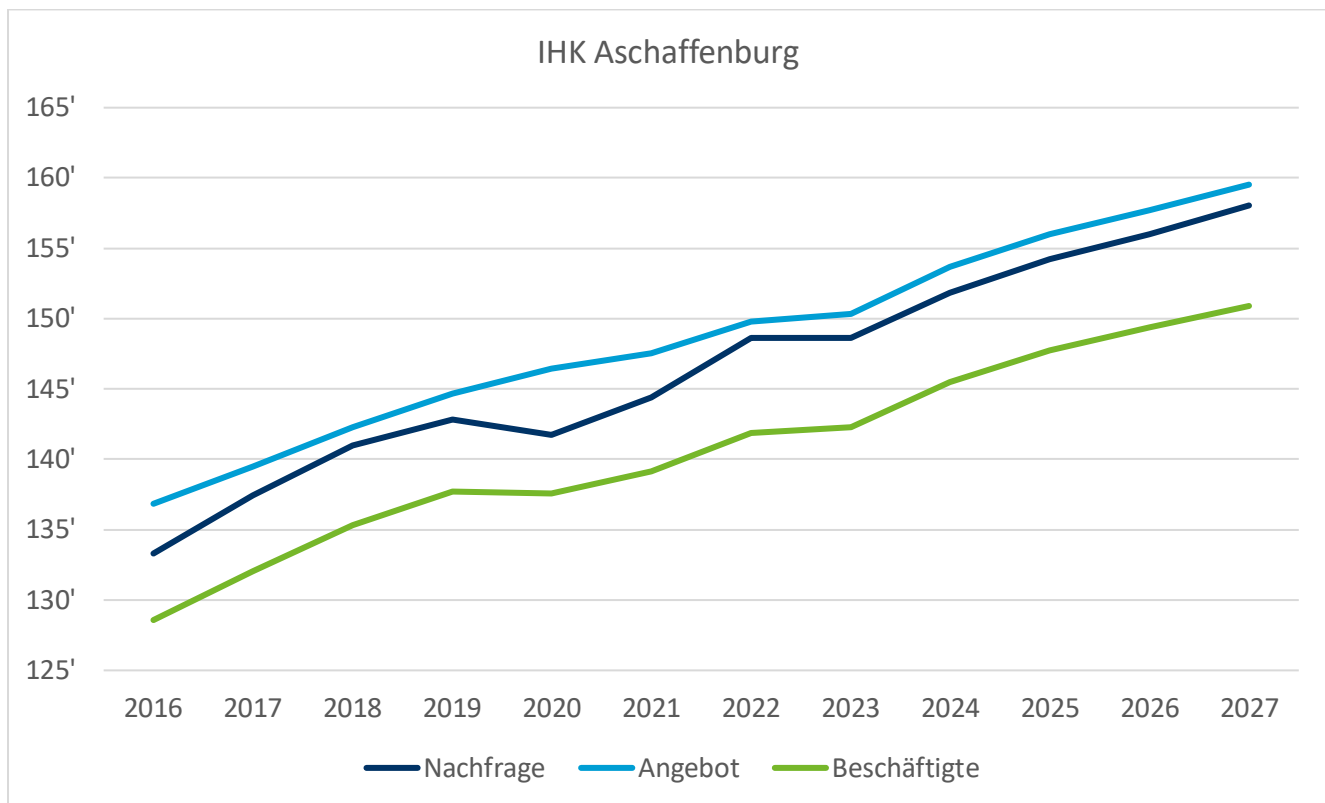
Im Bezirk der IHK Aschaffenburg gab es 2022 insgesamt 3.405 offene Stellen, für die es im Bezirk keine passend qualifizierten Arbeitslosen gab. Das ist eine Steigerung um 45,3 Prozent seit 2017, als es noch 2.343 waren. Bis 2027 geht die Fortschreibung von einem weiteren Anstieg der Fachkräftelücke bis auf 3.878 aus (+13,9 Prozent) (Abbildung B.1.3). Ohne diese Fachkräftelücke könnte die Wertschöpfung 390 Mio. Euro beziehungsweise 2,5 Prozent höher liegen.

Am größten dürfte der Anstieg der Fachkräftelücke bei Spezialisten mit Fortbildungs- oder Bachelorabschluss ausfallen (+22,6 Prozent). Bei geringqualifizierten Helfern steigt die Fachkräftelücke lediglich von 60 auf 72 (+20,5 Prozent). Auch der Anstieg der offenen Stellen für Helfer (+5,3 Prozent) weist nicht auf ein (weiter) zunehmendes Rekrutierungsproblem bei geringqualifizierten Arbeitskräften hin.

Die mit Abstand größte Fachkräftelücke wird für die Berufsgattung „Elektrotechnik – Fachkraft“ erwartet, vor „Verkauf (ohne Produktspezialisierung) – Fachkraft“ und „Sozialarbeit und Sozialpädagogik – Experte“ (Tabelle B.1.1).

Langfristig lässt sich nur die demografische Entwicklung gut vorhersagen. Allein aufgrund der aktuellen Altersstruktur und den zu erwartenden Renteneintritten würde die Beschäftigung von 2022 bis 2037 um 19,5 Prozent zurückgehen. Mit der durchschnittlichen Zuwanderung der letzten sieben Jahre würde sich der Rückgang auf -9,6 Prozent etwa halbieren. Wenn auch die Partizipationsquoten noch fünf Jahre steigen würden wie bisher, könnte die Beschäftigung auf dem bisherigen Niveau verharren (-0,1 Prozent) (Abbildung B.1.2). Wie sich die Beschäftigung im Bezirk der IHK Aschaffenburg also künftig entwickelt, hängt im Wesentlichen davon ab, ob weiterhin die Partizipationsquoten gesteigert werden können und ob jedes Jahr viele Arbeitskräfte zuwandern.

Abbildung B.1.1: Arbeitsnachfrage, -angebot und Beschäftigte 2016 bis 2027, IHK Aschaffenburg

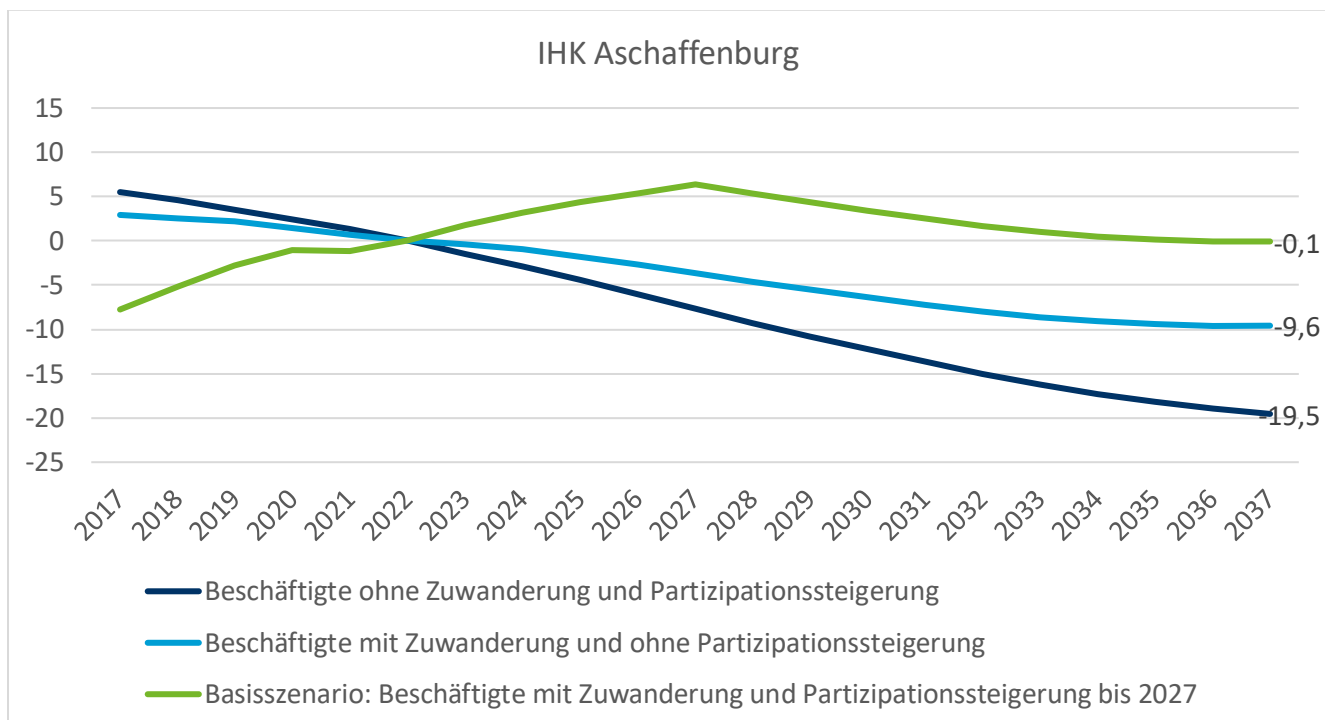


Hinweise: Die Nachfrage besteht aus Beschäftigten und offenen Stellen, das Angebot aus Beschäftigten und Arbeitslosen. Wenn das Angebot insgesamt höher liegt als die Nachfrage, kann es in einzelnen Berufen dennoch eine Fachkräftelücke geben, da die berufliche Passung berücksichtigt werden muss.

Quelle: IW-Arbeitsmarktfortschreibung für die bayerischen Industrie- und Handelskammern, 2023

Abbildung B.1.2: Langfristige Beschäftigtenentwicklung 2022 bis 2037, IHK Aschaffenburg

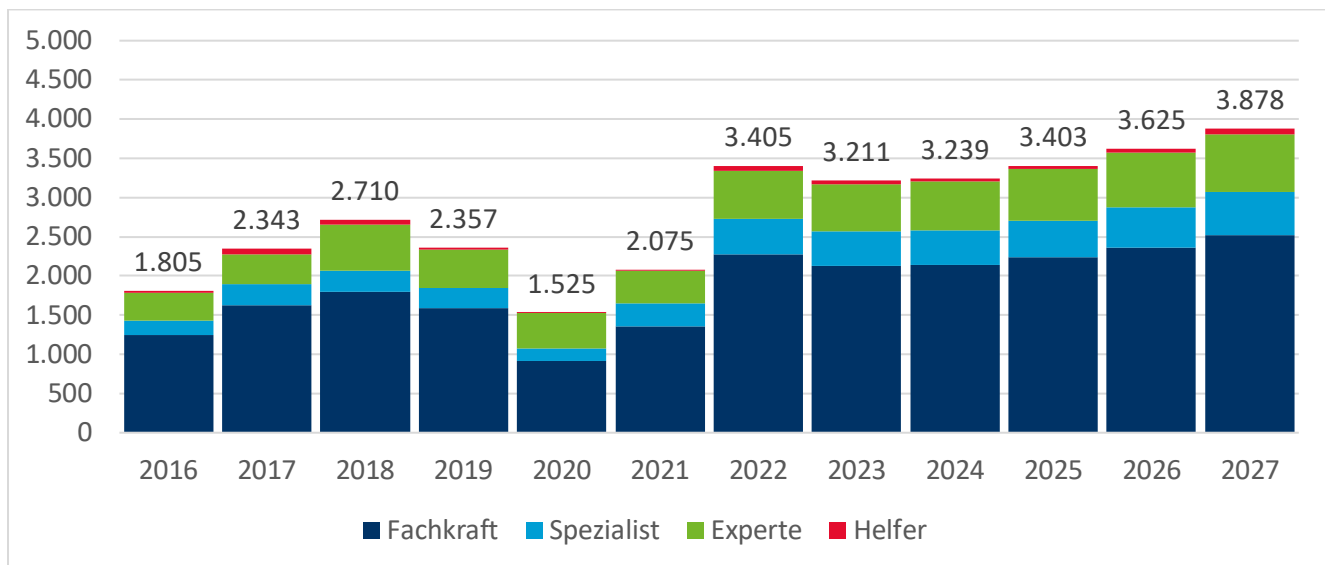
Veränderung seit 2022 in Prozent



Lesebeispiel: Ohne Zuwanderung und eine Erhöhung der Partizipationsquoten würde die Beschäftigung in Bayern von 2022 bis 2037 um 19,5 Prozent sinken. Mit Zuwanderung wären es -9,6 Prozent. Mit einer weiteren Erhöhung der Partizipationsquoten bis 2027 wären es -0,1 Prozent.

Quelle: IW-Arbeitsmarktfortschreibung für die bayerischen Industrie- und Handelskammern, 2023

Abbildung B.1.3: Fachkräftelücke 2016 bis 2027, IHK Aschaffenburg



Quelle: IW-Arbeitsmarktforschung für die bayerischen Industrie- und Handelskammern, 2023

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

Berufsgattung	Fachkräftelücke 2027	Veränderung 2022 bis 2027	in %	Beschäftigte 2027
Elektrotechnik – Fachkraft	371	172	86,4	255
Verkauf (ohne Produktspezialisierung) – Fachkraft	166	70	72,7	3.730
Sozialarbeit und Sozialpädagogik – Experte	116	31	35,5	723
Medizinische Fachangestellte – Fachkraft	93	41	78,6	1.717
Lagerwirtschaft – Fachkraft	87	9	10,8	3.429
Kinderbetreuung und -erziehung – Spezialist	85	28	49,7	542
Gesundheits- und Krankenpflege – Fachkraft	78	25	48,0	2.313
Elektrische Betriebstechnik – Fachkraft	73	4	5,1	530
Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik – Fachkraft	72	2	2,2	684
Verkauf von Back- und Konditoreiwaren – Fachkraft	70	19	37,0	667
Physiotherapie – Spezialist	68	7	12,4	510
Maschinenbau- und Betriebstechnik – Experte	67	-3	-4,1	168
Maschinenbau- und Betriebstechnik – Fachkraft	65	-36	-35,4	1.518
Altenpflege – Fachkraft	57	-10	-14,5	1.131
Verkauf von Lebensmitteln – Fachkraft	54	28	107,8	193
Buchhaltung – Spezialist	51	27	107,8	797
Informations- und Telekommunikationstechnik – Fachkraft	51	15	39,9	490
Gastronomieservice – Fachkraft	50	28	126,2	107
Dachdeckerei – Fachkraft	50	16	46,6	55
Spanende Metallbearbeitung – Fachkraft	43	-39	-47,3	840

Quelle: IW-Arbeitsmarktforschung für die bayerischen Industrie- und Handelskammern, 2023

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). Der daraus resultierende Arbeitskräftemangel bremst den gewünschten Beschäftigungsaufbau der Unternehmen.

Die Anzahl der Beschäftigten ist von 2017 bis 2022 von 405.760 auf 424.196 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte gestiegen (+4,5 Prozent). In den nächsten fünf Jahren bis 2027 könnte eine weitere Steigerung auf 447.002 erfolgen (+5,4 Prozent), insofern die bisherigen Trends weiter anhalten.

Die mittelfristige Trendfortschreibung zeigt, dass die Zuwanderung und die damit eng verbundene Arbeitsmarktintegration ausländischer Personen die wichtigsten Bausteine für ein weiteres Beschäftigungswachstum sein werden, gefolgt von der Partizipation Älterer. In der Bevölkerung im Alter von 60 bis 64 hat sich der Anteil der Beschäftigten von 2017 bis 2022 von 41,0 auf 52,4 Prozentpunkte erhöht und die Fortschreibung geht davon aus, dass sich dies bis 2027 auf 64,0 Prozentpunkte erhöhen wird. Den viertgrößten Wachstumsbeitrag könnte eine weitere Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt leisten. Der Beschäftigungsanteil deutscher Frauen unter 55 Jahren steigt seit 2016 stetig und könnte bis 2027 auf 81 Prozentpunkte ansteigen. Auch über den Abbau der regionalen Arbeitslosigkeit sollte bis 2027 bisher noch ungenutztes Potenzial aktivierbar sein. Hinsichtlich dieser Wachstumsbeitragskomponente sind die Bezirke der IHK zu Coburg und der IHK für Oberfranken neben dem Bezirk der IHK Würzburg-Schweinfurt die einzigen Regionen mit nennenswerten Potenzialen. Das Beschäftigungswachstum wird in jedem Fall zunehmend dadurch gebremst, dass die Zahl der Renteneintritte in den nächsten Jahren weiter steigen wird. Der regionale Vergleich deckt auf, dass die negativen Folgen des demografischen Wandels die Region besonders stark betreffen werden. Der negative Wachstumsbeitrag (-1,3 Prozent) ist hier im Vergleich zum Landesdurchschnitt (-0,7 Prozent) beinahe doppelt so stark.

Die Zahl der Fachkräfte mit Berufsausbildung dürfte in diesem Zeitraum nahezu stagnieren (+1,1 Prozent) und ihr Anteil an allen Beschäftigten somit abnehmen. Den größten Zuwachs dürften Geringqualifizierte (+13,9 Prozent) sowie hochqualifizierte Experten mit Master oder vergleichbarer Qualifikation (+13,4 Prozent) verzeichnen.

Von den 37 Berufshauptgruppen dürfte das in absoluten Zahlen größte Beschäftigungswachstum in folgenden Bereichen stattfinden: „Verkehrs- und Logistikberufe (außer Fahrzeugführung)“ (+8.472), „Medizinische Gesundheitsberufe“ (+4.092) und „Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie“ (+2.621). Den größten Rückgang dürfte es in der Berufshauptgruppe „Metallerzeugung und -bearbeitung, Metallbauberufe“ geben (-2.898).

Von den 1.300 Berufsgattungen dürfte das in absoluten Zahlen größte Beschäftigungswachstum in folgenden Bereichen stattfinden: „Lagerwirtschaft – Helfer“ (+5.296), „Kinderbetreuung und -erziehung – Fachkraft“ (+1.694) und „Altenpflege – Helfer“ (+1.039). Ein starker Anstieg für „Gastronomieservice – Helfer“ geht auf einen Strukturbruch zurück. Der größte Rückgang wird in der Berufsgattung „Metallbearbeitung – Helfer“ erwartet (-1.397).

Von 88 Branchen dürfte das in absoluten Zahlen größte Beschäftigungswachstum in folgenden Bereichen stattfinden: „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung“ (+4.021), „Lagerei sowie Erbringung von sonstigen Dienstleistungen für den Verkehr“ (+3.577), „Sozialwesen (ohne Heime)“ (+2.658). Der größte Rückgang wird in der Branche „Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen“ erwartet (-1.682).

Die reale Bruttowertschöpfung je Beschäftigten könnte von 2022 bis 2027 um 6,5 Prozent sinken. Im Vergleich der acht bayerischen IHK-Bezirke ist dies der drittbeste Wert.

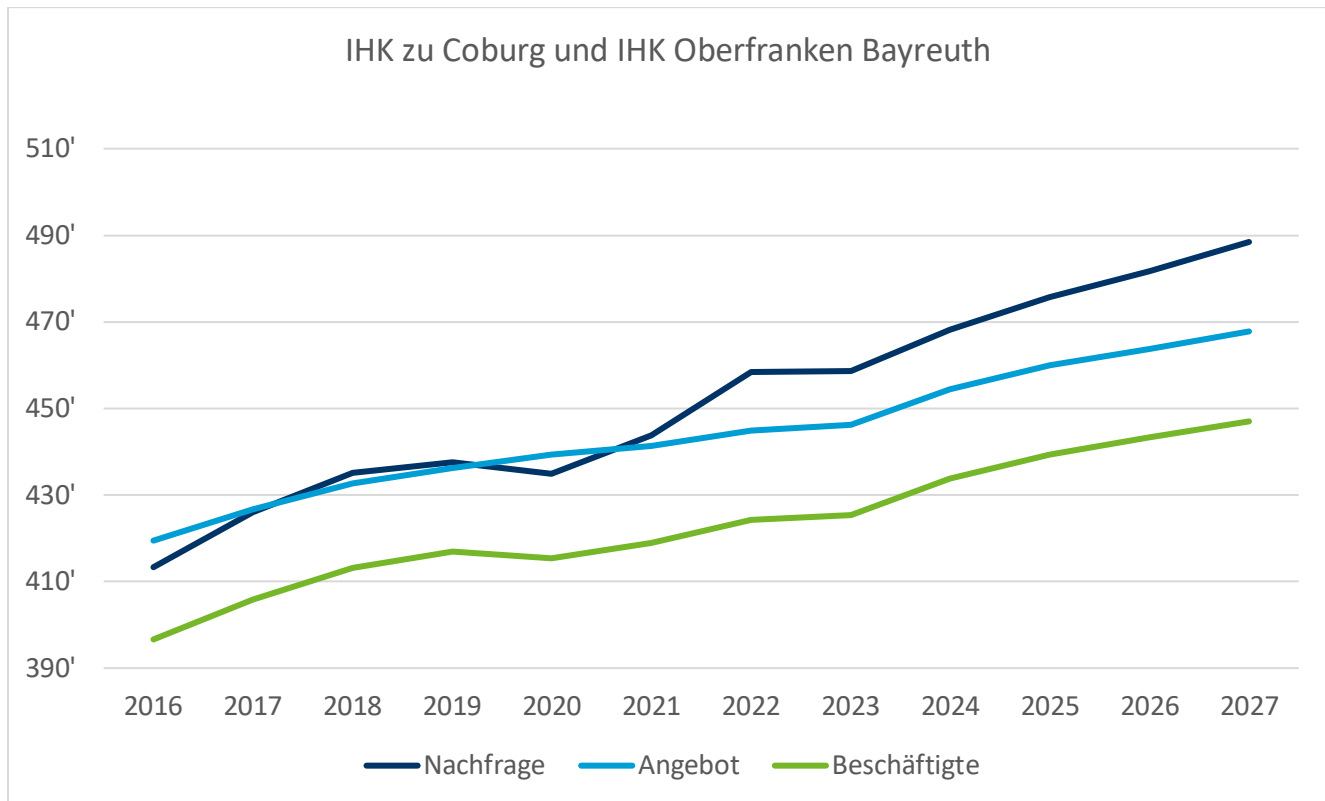
Im Bezirk der IHK zu Coburg und der IHK für Oberfranken Bayreuth gab es 2022 insgesamt 21.255 offene Stellen, für die es im Bezirk keine passend qualifizierten Arbeitslosen gab. Das ist eine Steigerung um 131,2 Prozent seit 2017, als es noch 9.192 waren. Bis 2027 geht die Fortschreibung von einem weiteren Anstieg der Fachkräftelücke bis auf 28.295 aus (+33,1 Prozent) (Abbildung B.2.3). Ohne diese Fachkräftelücke könnte die Wertschöpfung 2,7 Mrd. Euro beziehungsweise 6,4 Prozent höher liegen.

Am größten dürfte der Anstieg der Fachkräftelücke bei geringqualifizierten Helfern ausfallen, hier steigt die Fachkräftelücke von 1.080 auf 1.962 (+81,7 Prozent). Zeitgleich dürfte der Anstieg der offenen Stellen für Helfer (+18,7 Prozent) auf ein (weiter) zunehmendes Rekrutierungsproblem bei geringqualifizierten Arbeitskräften hinweisen. Bei Spezialisten mit Fortbildungs- oder Bachelorabschluss ist in absoluten Zahlen ein Anstieg der Fachkräftelücke von 3.553 auf 4.785 zu erwarten, was einem relativen Anstieg um 34,7 Prozent entspricht.

Die größte Fachkräftelücke wird für die Berufsgattung „Verkauf (ohne Produktspezialisierung) – Fachkraft“ erwartet, vor „Gesundheits- und Krankenpflege – Fachkraft“ und „Gesundheits- und Krankenpflege – Spezialist“ (Tabelle B.2.1).

Langfristig lässt sich nur die demografische Entwicklung gut vorhersagen. Allein aufgrund der aktuellen Altersstruktur und den zu erwartenden Renteneintritten würde die Beschäftigung von 2022 bis 2037 um 18,3 Prozent zurückgehen. Mit der durchschnittlichen Zuwanderung der letzten sieben Jahre würde sich der Rückgang auf -9,5 Prozent etwa halbieren. Wenn auch die Partizipationsquoten noch fünf Jahre steigen würden wie bisher, könnte die Beschäftigung leicht sinken (-1,0 Prozent) (Abbildung B.2.2). Wie sich die Beschäftigung in den Bezirken der IHK zu Coburg und der IHK für Oberfranken Bayreuth also künftig entwickelt, hängt im Wesentlichen davon ab, ob weiterhin die Partizipationsquoten gesteigert werden können und ob jedes Jahr viele Arbeitskräfte zuwandern.

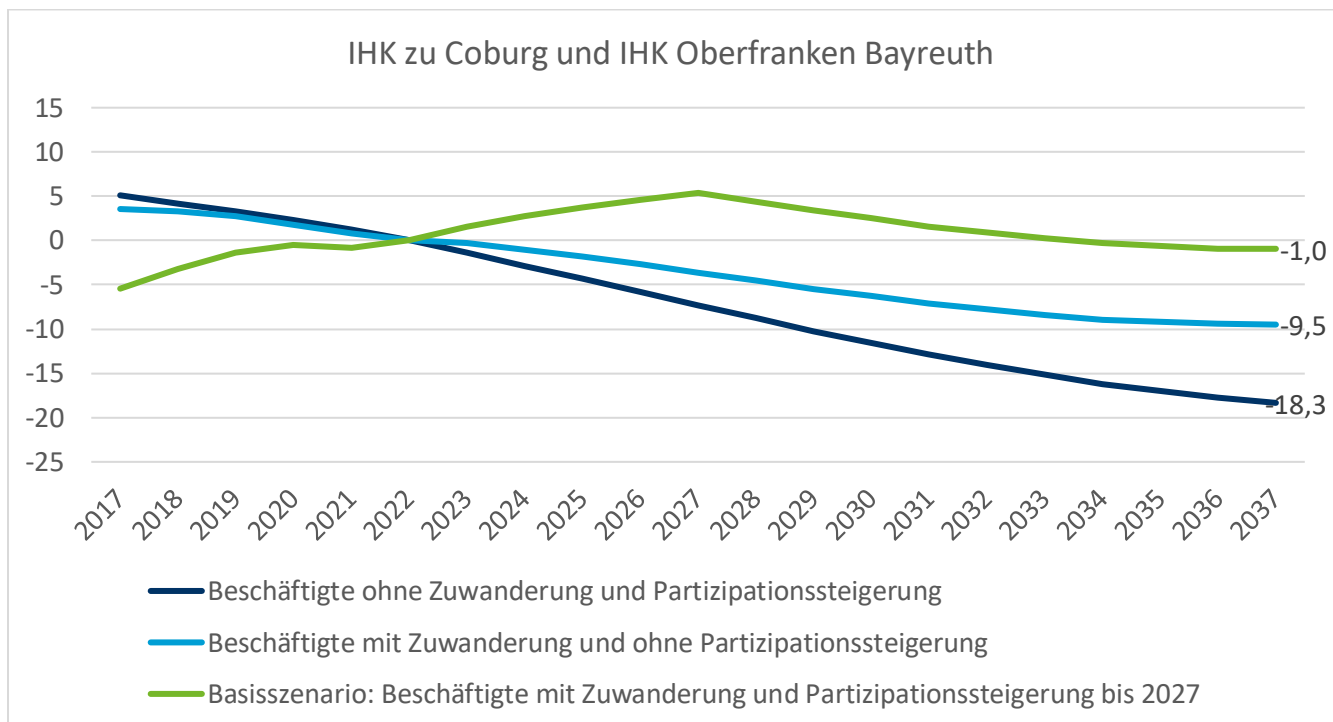
Abbildung B.2.1: Arbeitsnachfrage, -angebot und Beschäftigte 2016 bis 2027, IHK zu Coburg und IHK für Oberfranken Bayreuth



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 Fachkräftelücke geben, da die berufliche Passung berücksichtigt werden muss.

Quelle: IW-Arbeitsmarktfortschreibung für die bayerischen Industrie- und Handelskammern, 2023

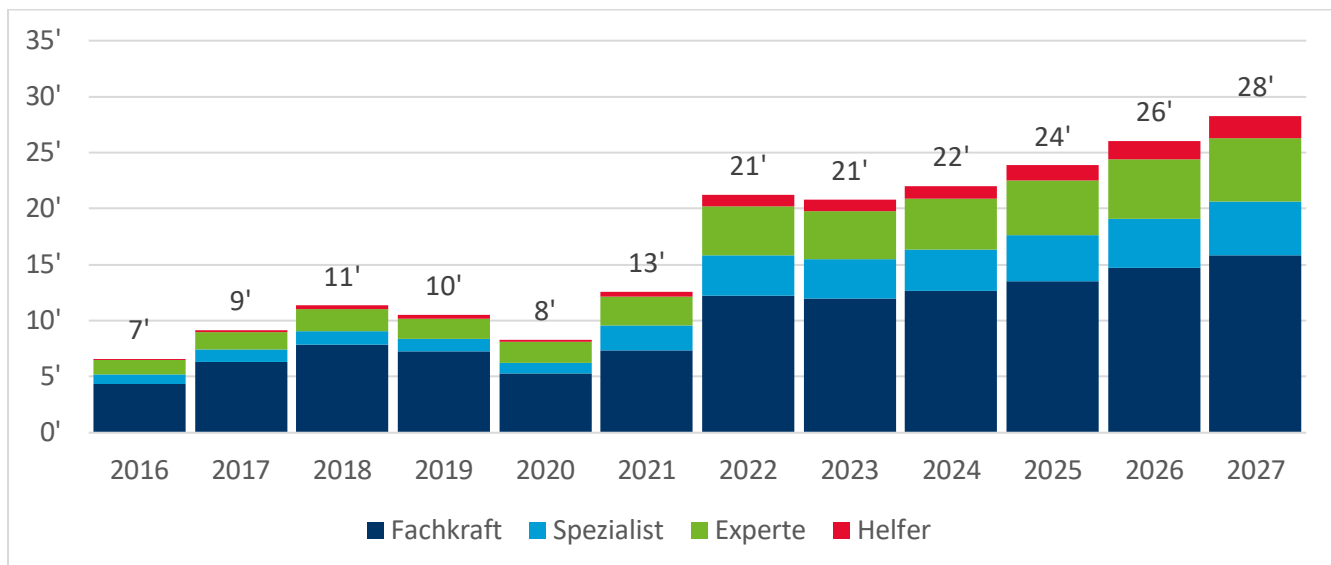
Abbildung B.2.2: Langfristige Beschäftigtenentwicklung 2022 bis 2037, IHK zu Coburg und IHK für Oberfranken Bayreuth



Lesbeispiel: Ohne Zuwanderung und eine Erhöhung der Partizipationsquoten würde die Beschäftigung in Bayern von 2022 bis 2037 um 18,3 Prozent sinken. Mit Zuwanderung wären es -9,5 Prozent. Mit einer weiteren Erhöhung der Partizipationsquoten bis 2027 wären es -1,0 Prozent.

Quelle: IW-Arbeitsmarktfortschreibung für die bayerischen Industrie- und Handelskammern, 2023

Abbildung B.2.3: Fachkräftelücke 2016 bis 2027, IHK zu Coburg und IHK für Oberfranken Bayreuth



Hinweis: Der Apostroph hinter den Zahlen steht für die Einheit Tausend und dient der Übersichtlichkeit. Beispiel: 10' = 10.000.

Quelle: IW-Arbeitsmarktforschung für die bayerischen Industrie- und Handelskammern, 2023

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

Berufsgattung	Fachkräftelücke 2027	Veränderung 2022 bis 2027	in %	Beschäftigte 2027
Verkauf (ohne Produktspezialisierung) – Fachkraft	948	326	52	10.282
Gesundheits- und Krankenpflege – Fachkraft	824	320	63	8.592
Kinderbetreuung und -erziehung – Spezialist	655	211	47	2.015
Lagerwirtschaft – Fachkraft	611	126	26	7.394
Kraftfahrzeugtechnik – Fachkraft	525	73	16	3.715
Sozialarbeit und Sozialpädagogik – Experte	508	128	34	2.587
Medizinische Fachangestellte – Fachkraft	502	169	51	6.688
Physiotherapie – Spezialist	466	54	13	1.807
Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik – Fachkraft	458	76	20	2.112
Berufskraftfahrer (Güterverkehr/LKW) – Fachkraft	434	-70	-14	8.778
Altenpflege – Fachkraft	427	47	12	3.788
Ärzte – Experte	397	147	59	2.045
Vertrieb (außer Informations- und Kommunikationstechnologien) – Spezialist	395	62	19	3.321
Zahnmedizinische Fachangestellte – Fachkraft	384	120	45	3.002
Holz-, Möbel- und Innenausbau – Fachkraft	371	51	16	2.689
Buchhaltung – Spezialist	369	145	65	1.872
Softwareentwicklung – Experte	334	74	29	1.711
Gastronomieservice – Helfer	333	80	32	4.159
Kinderbetreuung und -erziehung – Fachkraft	325	126	64	9.435
Elektrotechnik – Experte	319	57	22	676

Quelle: IW-Arbeitsmarktforschung für die bayerischen Industrie- und Handelskammern, 2023

3. IHK für München und Oberbayern

Im Bezirk der IHK für München und Oberbayern sind das Arbeitsangebot und die Arbeitsnachfrage im Gleichgewicht (Abbildung B.3.1). Dennoch gibt es eine Fachkräftelücke, da es für viele offene Stellen keine passend qualifizierten Arbeitslosen in der Region gibt. Der Beschäftigungsaufbau wird durch den Arbeitskräftemangel gebremst.

Die Anzahl der Beschäftigten ist von 2017 bis 2022 von 2.004.807 auf 2.195.233 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte gestiegen (+9,5 Prozent). In den nächsten fünf Jahren bis 2027 könnte eine weitere Steigerung auf 2.413.172 erfolgen (+9,9 Prozent), insofern die bisherigen Trends weiter anhalten.

Die mittelfristige Trendfortschreibung zeigt, dass die Zuwanderung und die damit eng verbundene Arbeitsmarktintegration ausländischer Personen die wichtigsten Bausteine für ein weiteres Beschäftigungswachstum sein werden, gefolgt von der Partizipation Älterer. In der Bevölkerung im Alter von 60 bis 64 hat sich der Anteil der Beschäftigten von 2017 bis 2022 von 43,1 auf 52,0 Prozentpunkte erhöht und die Fortschreibung geht davon aus, dass sich dies bis 2027 auf 61,7 Prozentpunkte erhöhen wird. Der Bezirk der IHK für München und Oberbayern profitiert voraussichtlich von einem steigenden Pendlersaldo, was darauf hindeutet, dass Pendler neue Jobs in der Region finden. Hier sind die Potenziale im Bezirk der IHK für München und Oberbayern überdurchschnittlich groß. Um diesen positiven Trend zukünftig zu sichern, sollte dem Ausbau der regionalen Verkehrsinfrastruktur weiterhin ein entsprechender Wert beigemessen werden. Das Beschäftigungswachstum wird in jedem Fall zunehmend dadurch gebremst, dass die Zahl der Renteneintritte in den nächsten Jahren weiter steigen wird, wobei davon auszugehen ist, dass die negativen Folgen des demografischen Wandels die Region aufgrund der relativ jungen Altersstruktur im Bezirk der IHK für München und Oberbayern etwas weniger stark negativ beeinflussen werden.

Die Zahl der Fachkräfte mit Berufsausbildung dürfte in diesem Zeitraum unterdurchschnittlich ansteigen (+3,9 Prozent) und ihr Anteil an allen Beschäftigten somit abnehmen. Den mit Abstand größten Zuwachs dürften hochqualifizierte Experten mit Master oder vergleichbarer Qualifikation (+20,8 Prozent) verzeichnen, während die Zahlen der Geringqualifizierten (+12,5 Prozent) sowie der Spezialisten mit Fortbildungs- oder Bachelorabschluss (+11,3 Prozent) in ähnlichem Maße wachsen sollten.

Von den 37 Berufshauptgruppen dürfte das in absoluten Zahlen größte Beschäftigungswachstum in folgenden Bereichen stattfinden: „Berufe in Unternehmensführung und -organisation“ (+35.544), „Informatik-, Informations- und Kommunikationstechnologieberufe“ (33.111) und „Medizinische Gesundheitsberufe“ (+21.736). Den größten Rückgang dürfte es in der Berufshauptgruppe „Metallerzeugung und -bearbeitung, Metallbauberufe“ geben (-4.844).

Von den 1.300 Berufsgattungen dürfte das in absoluten Zahlen größte Beschäftigungswachstum in folgenden Bereichen stattfinden: „Softwareentwicklung – Experte“ (+15.805), „Aufsicht und Führung - Unternehmensorganisation und -strategie – Spezialist“ (+9.482) und „Techn. Forschung und Entwicklung – Experte“ (+8.234). Der größte Rückgang wird in der Berufsgattung „Bankkaufleute – Fachkraft“ erwartet (-6.593). „Gastronomieservice“ und „IT-Anwendungsberatung“ wurden wegen Strukturbrüchen von der Aufzählung ausgenommen.

Von 88 Branchen dürfte das in absoluten Zahlen größte Beschäftigungswachstum in folgenden Bereichen stattfinden: „Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie“ (+39.585), „Gesundheitswesen“ (+20.208), „Vorbereitende Baustellenarbeiten, Bauinstallation und sonstiges Ausbaugewerbe“ (+15.425). Der größte Rückgang wird in der Branche „Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften“ erwartet (-7.714).

Die reale Bruttowertschöpfung je Beschäftigten könnte von 2022 bis 2027 um 7,1 Prozent sinken. Im Vergleich der acht bayerischen IHK-Bezirke befindet sich dieser Wert im Mittelfeld.

Im Bezirk der IHK für München und Oberbayern gab es 2022 insgesamt 40.316 offene Stellen, für die es im Bezirk keine passend qualifizierten Arbeitslosen gab. Das ist eine Steigerung um 57,7 Prozent seit 2017, als es noch 25.562 waren. Bis 2027 geht die Fortschreibung von einem weiteren Anstieg der

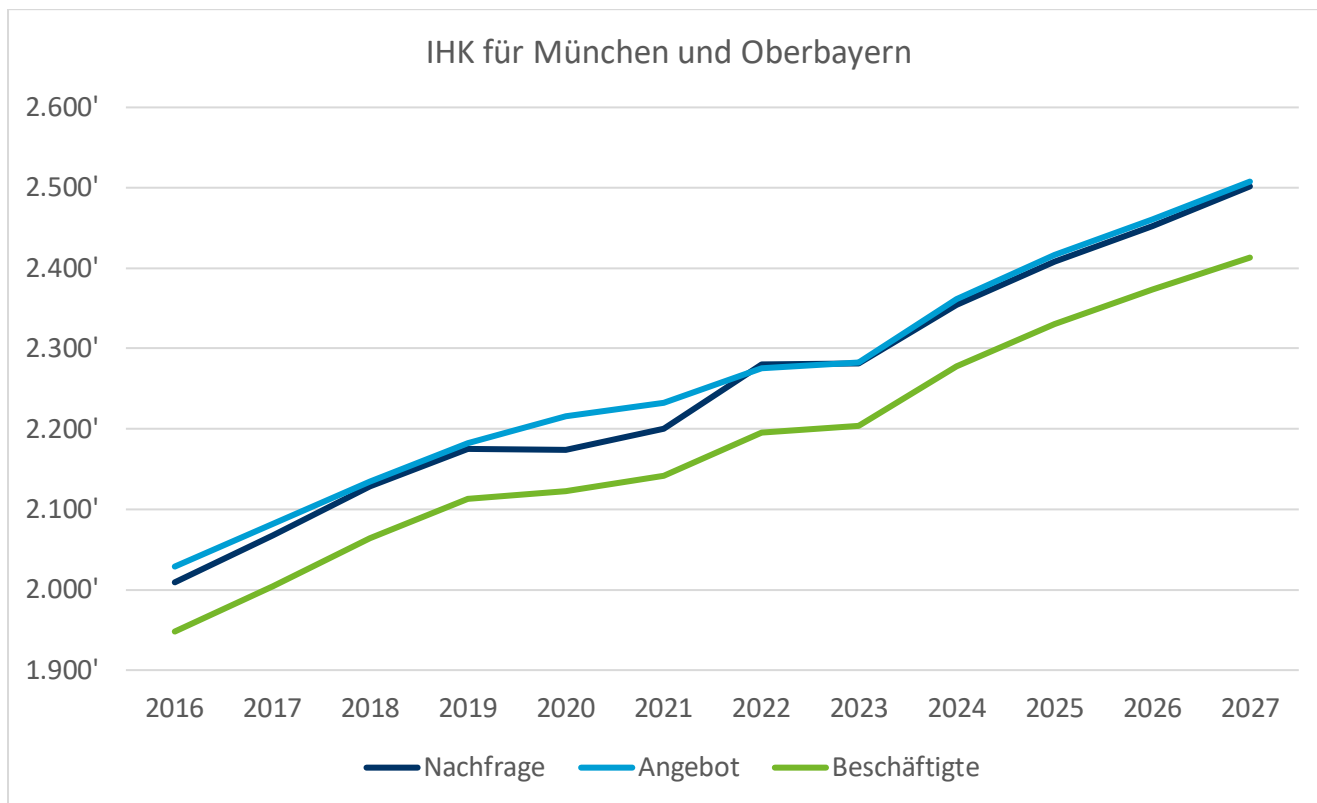
Fachkräftelücke bis auf 40.908 aus (+1,5 Prozent) (Abbildung B.3.3). Ohne diese Fachkräftelücke könnte die Wertschöpfung 4,7 Mrd. Euro beziehungsweise 1,6 Prozent höher liegen.

Am größten dürfte der Anstieg der Fachkräftelücke bei geringqualifizierten Helfern ausfallen, hier steigt sie von 696 auf 2.415 (+246,8 Prozent). Zeitgleich dürfte der Anstieg der offenen Stellen für Helfer (+15,8 Prozent) auf ein (weiter) zunehmendes Rekrutierungsproblem bei geringqualifizierten Arbeitskräften hinweisen. Bei Spezialisten mit Fortbildungs- oder Bachelorabschluss ist in absoluten Zahlen ein Anstieg der Fachkräftelücke von 6.356 auf 6.413 zu erwarten, was einem relativen Anstieg um 0,9 Prozent entspricht. Auf den Niveaus Experte (-6,3 Prozent) und Fachkraft (-2,1 Prozent) dürfte die Fachkräftelücke sogar rückläufig sein und damit insgesamt stagnieren (+1,5 Prozent).

Die mit Abstand größte Fachkräftelücke wird für die Berufsgattung „Verkauf (ohne Produktspezialisierung) – Fachkraft“ erwartet, vor „Informatik – Experte“ und „Gesundheits- und Krankenpflege – Fachkraft“ (Tabelle B.3.1).

Langfristig lässt sich nur die demografische Entwicklung gut vorhersagen. Allein aufgrund der aktuellen Altersstruktur und den zu erwartenden Renteneintritten würde die Beschäftigung von 2022 bis 2037 um 6,4 Prozent zurückgehen. Mit der durchschnittlichen Zuwanderung der letzten sieben Jahre würde sich das Beschäftigungswachstum langsam fortsetzen (+2,0 Prozent). Wenn auch die Partizipationsquoten noch fünf Jahre steigen würden wie bisher, könnte das Beschäftigungswachstum weiter zunehmen (+10,8 Prozent) (Abbildung B.3.2). Wie sich die Beschäftigung im Bezirk der IHK für München und Oberbayern also künftig entwickelt, hängt im Wesentlichen davon ab, ob weiterhin die Partizipationsquoten gesteigert werden können und ob jedes Jahr viele Arbeitskräfte zuwandern.

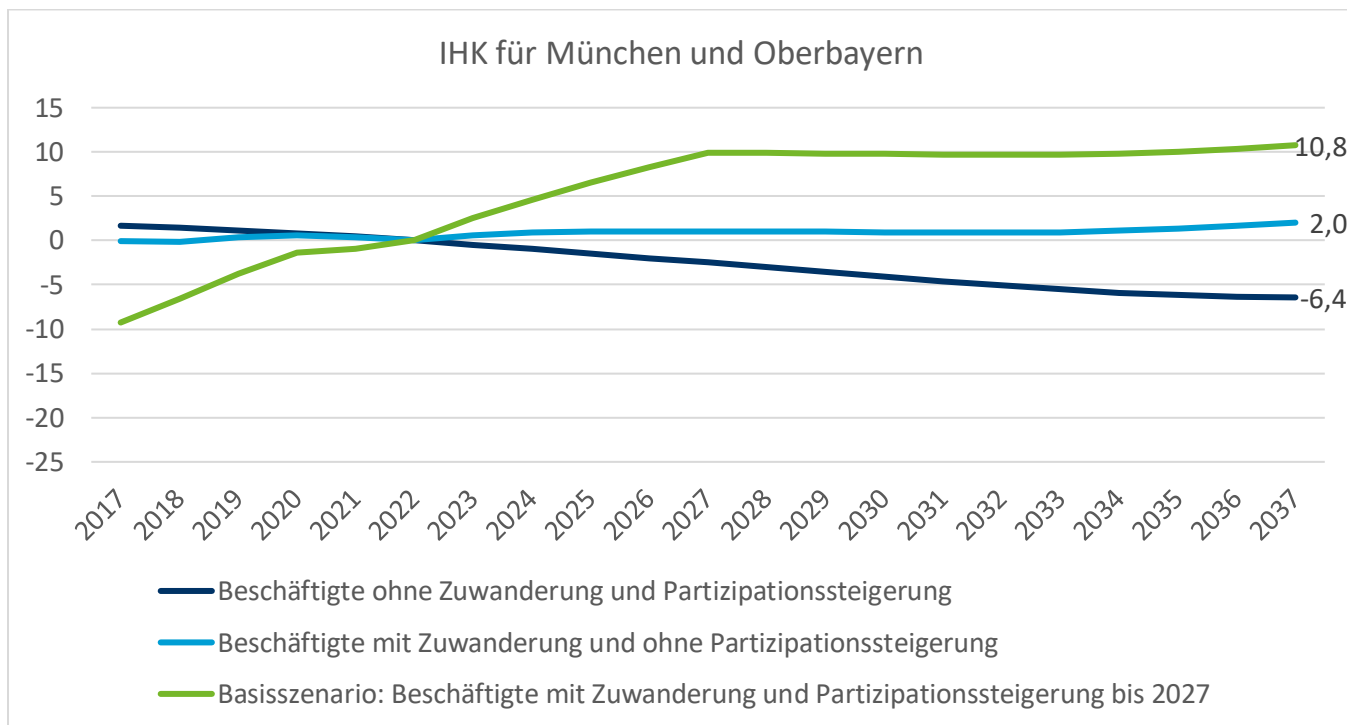
Abbildung B.3.1: Arbeitsnachfrage, -angebot und Beschäftigte 2016 bis 2027, IHK für München und Oberbayern



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 Fachkräftelücke geben, da die berufliche Passung berücksichtigt werden muss.

Quelle: IW-Arbeitsmarktfortschreibung für die bayerischen Industrie- und Handelskammern, 2023

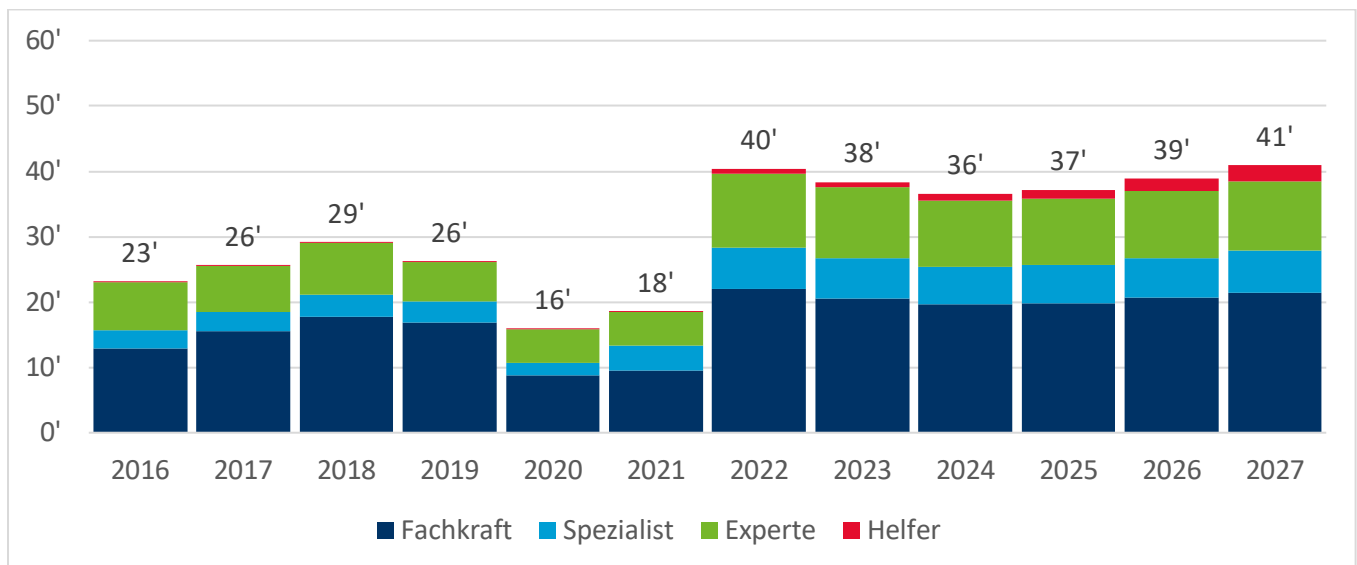
Abbildung B.3.2: Langfristige Beschäftigtenentwicklung 2022 bis 2037, IHK für München und Oberbayern



Lesbeispiel: Ohne Zuwanderung und eine Erhöhung der Partizipationsquoten würde die Beschäftigung in Bayern von 2022 bis 2037 um 6,4 Prozent sinken. Mit Zuwanderung wären es +2,0 Prozent. Mit einer weiteren Erhöhung der Partizipationsquoten bis 2027 wären es +10,8 Prozent.

Quelle: IW-Arbeitsmarktfortschreibung für die bayerischen Industrie- und Handelskammern, 2023

Abbildung B.3.3: Fachkräftelücke 2016 bis 2027, IHK für München und Oberbayern



Hinweis: Der Apostroph hinter den Zahlen steht für die Einheit Tausend und dient der Übersichtlichkeit. Beispiel: 10' = 10.000.
 Quelle: IW-Arbeitsmarktforschung für die bayerischen Industrie- und Handelskammern, 2023

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

Berufsgattung	Fachkräftelücke 2027	Veränderung 2022 bis 2027	in %	Beschäftigte 2027
Verkauf (ohne Produktspezialisierung) – Fachkraft	2.056	-181	-8	48.812
Informatik – Experte	1.478	-219	-13	6.098
Gesundheits- und Krankenpflege – Fachkraft	1.478	434	42	38.038
Kinderbetreuung und -erziehung – Spezialist	1.264	199	19	8.606
Gastronomieservice – Helfer	1.102	716	185	27.267
Bauplanung und -überwachung – Experte	1.093	315	41	5.403
Sozialarbeit und Sozialpädagogik – Experte	1.074	-93	-8	17.798
Bauelektrik – Fachkraft	841	-27	-3	10.649
Elektrotechnik – Experte	822	-298	-27	4.698
Medizinische Fachangestellte – Fachkraft	788	124	19	23.745
Kaufm. und techn. Betriebswirtschaft – Experte	704	-110	-13	4.518
Gastronomieservice – Fachkraft	641	354	124	3.097
Lagerwirtschaft – Fachkraft	600	-77	-11	30.567
Steuerberatung – Fachkraft	582	100	21	10.239
Physiotherapie – Spezialist	560	-30	-5	8.740
Hotelservice – Helfer	551	551	0	7.190
Lehrkräfte in der Sekundarstufe – Experte	521	521	0	6.325
Zahnmedizinische Fachangestellte – Fachkraft	520	22	4	11.715
Holz-, Möbel- und Innenausbau – Fachkraft	503	50	11	5.523
Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik – Fachkraft	499	-111	-18	10.123

Quelle: IW-Arbeitsmarktforschung für die bayerischen Industrie- und Handelskammern, 2023

4. IHK Niederbayern in Passau

Im Bezirk der IHK Niederbayern in Passau übersteigt die Arbeitsnachfrage das Arbeitsangebot seit 2022 (Abbildung B.4.1). Der daraus resultierende Arbeitskräftemangel bremst den gewünschten Beschäftigungsaufbau der Unternehmen.

Die Anzahl der Beschäftigten ist von 2017 bis 2022 von 404.415 auf 439.093 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte gestiegen (+8,6 Prozent). In den nächsten fünf Jahren bis 2027 könnte eine weitere Steigerung auf 479.360 erfolgen (+9,2 Prozent), insofern die bisherigen Trends weiter anhalten.

Die mittelfristige Trendfortschreibung zeigt, dass die Zuwanderung und die damit eng verbundene Arbeitsmarktintegration ausländischer Personen die wichtigsten Bausteine für ein weiteres Beschäftigungswachstum sein werden, gefolgt von der Partizipation Älterer. In der Bevölkerung im Alter von 60 bis 64 hat sich der Anteil der Beschäftigten von 2017 bis 2022 von 37,9 auf 48,4 Prozentpunkte erhöht und die Fortschreibung geht davon aus, dass sich dies bis 2027 auf 59,6 Prozentpunkte erhöhen wird. In der Region des IHK-Bezirks Niederbayern in Passau dürfte die steigende Erwerbsbeteiligung der Frauen maßgeblich zum Ausbau der Beschäftigung beitragen. Diese ist im Zeitraum von 2017 bis 2022 von 69,9 auf 74,0 Prozentpunkte gestiegen und könnte bis 2027 um weitere 4,2 Prozentpunkte auf 78,2 Prozent steigen. Das Beschäftigungswachstum wird in jedem Fall zunehmend dadurch gebremst, dass die Zahl der Renteneintritte in den nächsten Jahren weiter steigen wird.

Die Zahl der Fachkräfte mit Berufsausbildung dürfte in diesem Zeitraum unterdurchschnittlich ansteigen (+6,2 Prozent) und ihr Anteil an allen Beschäftigten somit abnehmen. Den mit Abstand größten Zuwachs dürften hochqualifizierte Experten mit Master oder vergleichbarer Qualifikation (+18,2 Prozent) sowie Geringqualifizierte (+15,0 Prozent) verzeichnen.

Von den 37 Berufshauptgruppen dürfte das in absoluten Zahlen größte Beschäftigungswachstum in folgenden Bereichen stattfinden: „Medizinische Gesundheitsberufe“ (+4.103), „Verkehrs- und Logistikberufe (außer Fahrzeugführung)“ (+3.963) und „Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie“ (+3.866). Den größten Rückgang dürfte es in der Berufshauptgruppe „Papier- und Druckberufe, technische Mediengestaltung“ geben (-207).

Von den 1.300 Berufsgattungen dürfte das in absoluten Zahlen größte Beschäftigungswachstum in folgenden Bereichen stattfinden: „Reinigung – Helfer“ (+1.701), „Kinderbetreuung und -erziehung – Fachkraft“ (+1.581) und „Altenpflege – Helfer“ (+1.114). Der größte Rückgang wird in der Berufsgattung „Bankkaufleute – Fachkraft“ erwartet (-829). „Gastronomieservice“ wurde wegen eines Strukturbruchs von der Aufzählung ausgenommen.

Von 88 Branchen dürfte das in absoluten Zahlen größte Beschäftigungswachstum in folgenden Bereichen stattfinden: „Vorbereitende Baustellenarbeiten, Bauinstallation und sonstiges Ausbaugewerbe“ (+4.444), „Gesundheitswesen“ (+3.904), „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung“ (+2.852). Der größte Rückgang wird in der Branche „Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften“ erwartet (-1.618).

Die reale Bruttowertschöpfung je Beschäftigten könnte von 2022 bis 2027 um 5,2 Prozent sinken. Im Vergleich der acht bayerischen IHK-Bezirke ist dies der zweitbeste Wert.

Im Bezirk der IHK Niederbayern in Passau gab es 2022 insgesamt 15.061 offene Stellen, für die es im Bezirk keine passend qualifizierten Arbeitslosen gab. Das ist eine Steigerung um 101,8 Prozent seit 2017, als es noch 7.465 waren. Bis 2027 geht die Fortschreibung von einem weiteren Anstieg der Fachkräftelücke bis auf 18.490 aus (+22,8 Prozent) (Abbildung B.4.3). Ohne diese Fachkräftelücke könnte die Wertschöpfung 1,9 Mrd. Euro beziehungsweise 3,8 Prozent höher liegen.

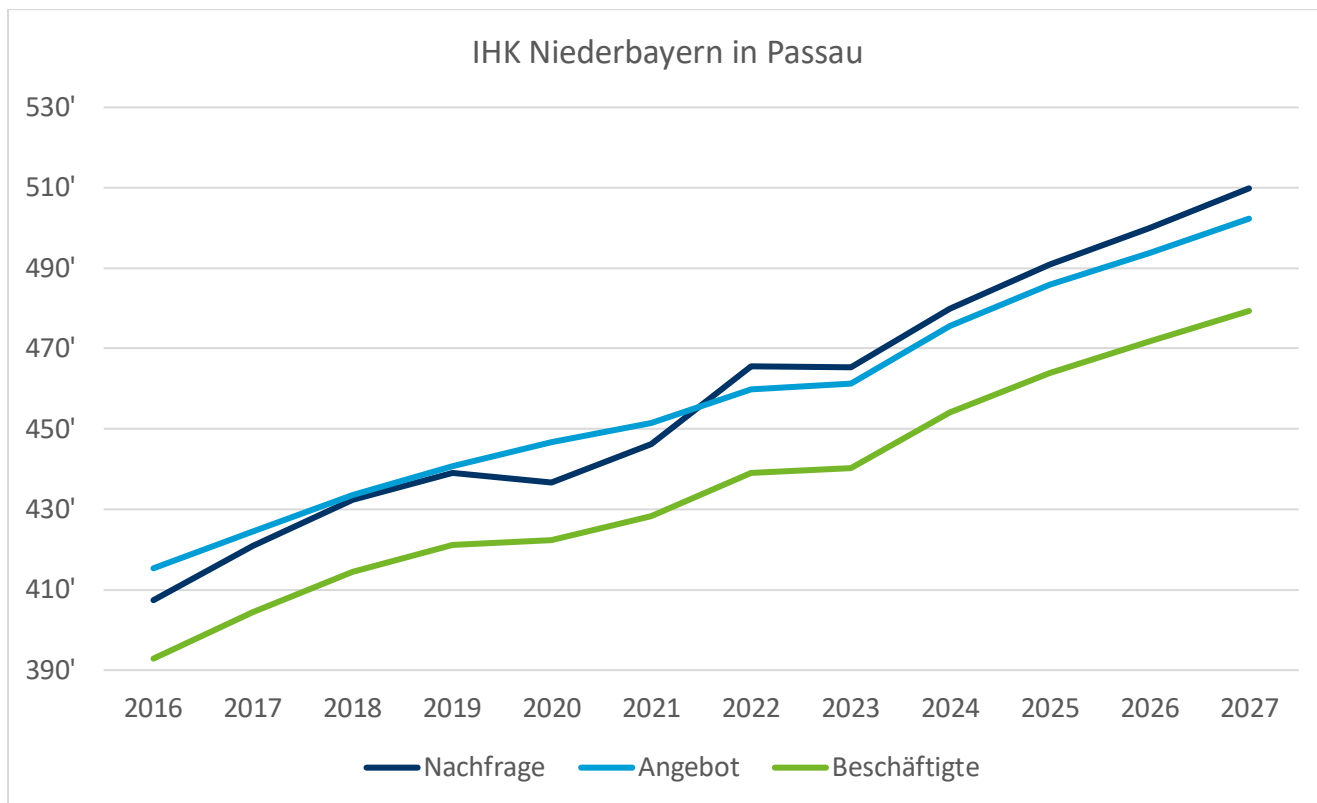
Am größten dürfte der Anstieg der Fachkräftelücke bei geringqualifizierten Helfern ausfallen, hier steigt die Fachkräftelücke von 629 auf 1.061 (+68,6 Prozent). Zeitgleich dürfte der Anstieg der offenen Stellen für Helfer (+12,6 Prozent) auf ein (weiter) zunehmendes Rekrutierungsproblem bei geringqualifizierten Arbeitskräften hinweisen. Bei Spezialisten mit Fortbildungs- oder Bachelorabschluss ist in absoluten Zahlen ein Anstieg der Fachkräftelücke von 2.300 auf 2.840 zu erwarten, was einem relativen Anstieg um 23,5

Prozent entspricht, gefolgt von Experten mit Master oder vergleichbarer Qualifikation mit einem Anstieg von 23,1 Prozent (von 2.964 auf 3.316).

Die größte Fachkräftelücke wird für die Berufsgattung „Verkauf (ohne Produktspezialisierung) – Fachkraft“ erwartet, vor „Gesundheits- und Krankenpflege – Fachkraft“ und „Gastronomieservice – Helfer“ (Tabelle B.4.1).

Langfristig lässt sich nur die demografische Entwicklung gut vorhersagen. Allein aufgrund der aktuellen Altersstruktur und den zu erwartenden Renteneintritten würde die Beschäftigung von 2022 bis 2037 um 15,5 Prozent zurückgehen. Mit der durchschnittlichen Zuwanderung der letzten sieben Jahre würde das Beschäftigungswachstum auf bisherigem Niveau verharren (0,0 Prozent). Wenn auch die Partizipationsquoten noch fünf Jahre steigen würden wie bisher, könnte das Beschäftigungswachstum weiter zunehmen (+9,0 Prozent) (Abbildung B.4.2). Wie sich die Beschäftigung im Bezirk der IHK Niederbayern in Passau also künftig entwickelt, hängt im Wesentlichen davon ab, ob weiterhin die Partizipationsquoten gesteigert werden können und ob jedes Jahr viele Arbeitskräfte zuwandern.

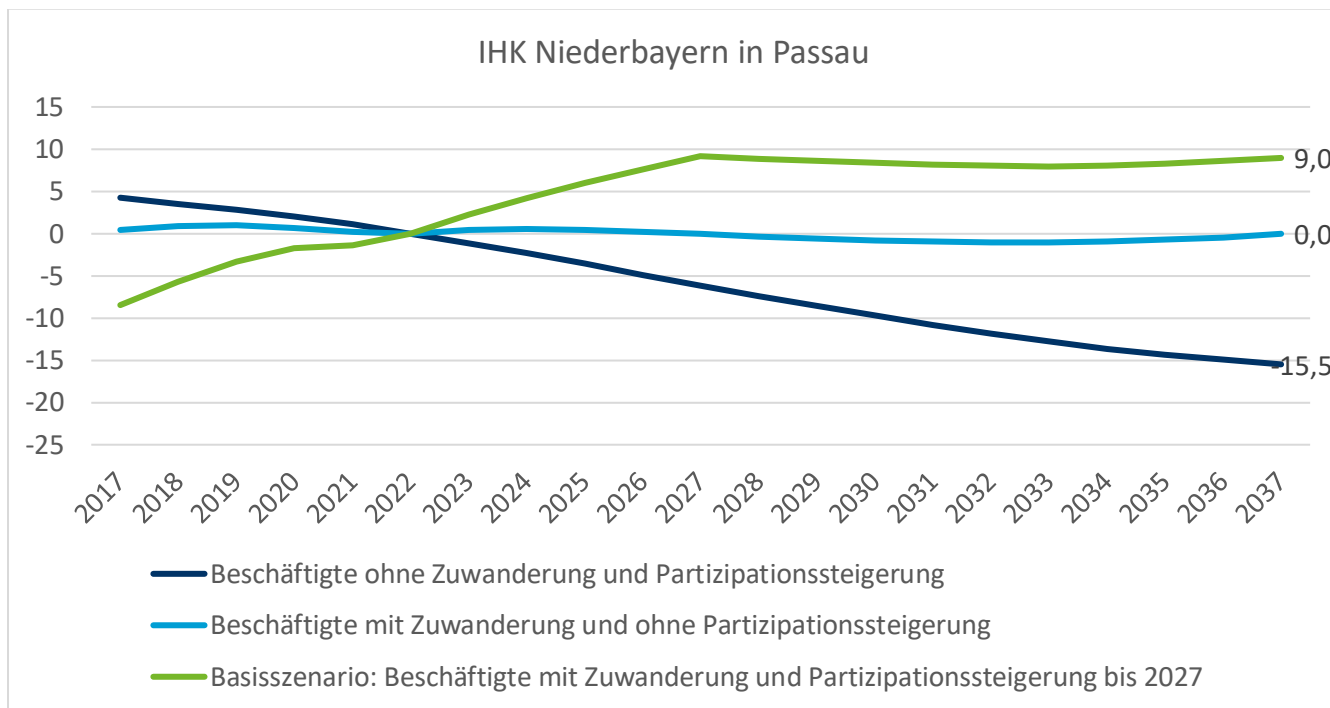
Abbildung B.4.1: Arbeitsnachfrage, -angebot und Beschäftigte 2016 bis 2027, IHK Niederbayern in Passau



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 Fachkräftelücke geben, da die berufliche Passung berücksichtigt werden muss.

Quelle: IW-Arbeitsmarktfortschreibung für die bayerischen Industrie- und Handelskammern, 2023

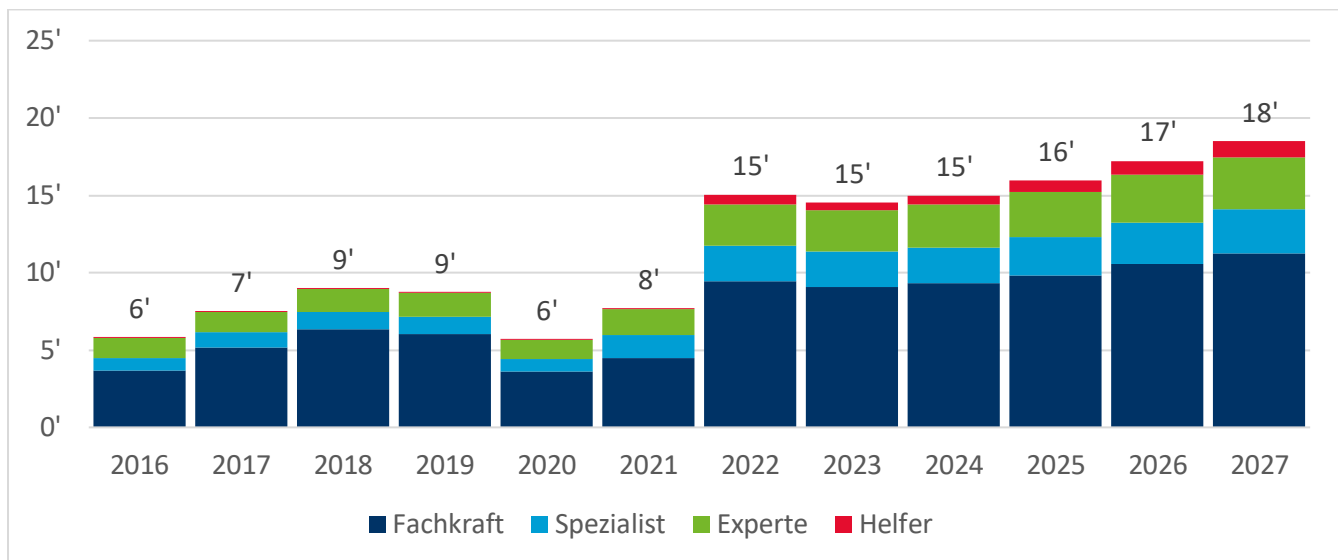
Abbildung B.4.2: Langfristige Beschäftigtenentwicklung 2022 bis 2037, IHK Niederbayern in Passau



Lesebeispiel: Ohne Zuwanderung und eine Erhöhung der Partizipationsquoten würde die Beschäftigung in Bayern von 2022 bis 2037 um 15,5 Prozent sinken. Mit Zuwanderung wären es +0,0 Prozent. Mit einer weiteren Erhöhung der Partizipationsquoten bis 2027 wären es +9,0 Prozent.

Quelle: IW-Arbeitsmarktfortschreibung für die bayerischen Industrie- und Handelskammern, 2023

Abbildung B.4.3: Fachkräftelücke 2016 bis 2027, IHK Niederbayern in Passau



Hinweis: Der Apostroph hinter den Zahlen steht für die Einheit Tausend und dient der Übersichtlichkeit. Beispiel: 10' = 10.000.

Quelle: IW-Arbeitsmarktforschung für die bayerischen Industrie- und Handelskammern, 2023

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

Verkauf (ohne Produktspezialisierung) – Fachkraft	633	92	17	13.095
Gesundheits- und Krankenpflege – Fachkraft	489	237	94	8.909
Gastronomieservice – Helfer	462	233	102	6.169
Altenpflege – Fachkraft	433	61	16	3.596
Sozialarbeit und Sozialpädagogik – Experte	390	80	26	2.731
Kraftfahrzeugtechnik – Fachkraft	349	-38	-10	6.393
Medizinische Fachangestellte – Fachkraft	336	114	51	6.942
Holz-, Möbel- und Innenausbau – Fachkraft	310	22	8	3.130
Gastronomieservice – Fachkraft	308	191	164	336
Physiotherapie – Spezialist	303	7	2	2.042
Bauelektrik – Fachkraft	300	-50	-14	2.848
Lagerwirtschaft – Fachkraft	285	-66	-19	9.116
Metallbau – Fachkraft	268	57	27	2.733
Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik – Fachkraft	265	24	10	2.563
Zahnmedizinische Fachangestellte – Fachkraft	252	58	30	3.177
Steuerberatung – Fachkraft	246	77	46	1.845
Elektrische Betriebstechnik – Fachkraft	233	12	5	1.516
Spanende Metallbearbeitung – Fachkraft	232	-27	-10	3.148
Buchhaltung – Spezialist	232	78	51	2.168
Kinderbetreuung und -erziehung – Spezialist	227	53	31	1.357

Quelle: IW-Arbeitsmarktforschung für die bayerischen Industrie- und Handelskammern, 2023

5. IHK Nürnberg für Mittelfranken

Im Bezirk der IHK Nürnberg für Mittelfranken übersteigt die Arbeitsnachfrage das Arbeitsangebot seit 2022 (Abbildung B.5.1). Der daraus resultierende Arbeitskräftemangel bremst den gewünschten Beschäftigungsaufbau der Unternehmen.

Die Anzahl der Beschäftigten ist von 2017 bis 2022 von 743.582 auf 787.126 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte gestiegen (+5,9 Prozent). In den nächsten fünf Jahren bis 2027 könnte eine weitere Steigerung auf 843.997 erfolgen (+7,2 Prozent), insofern die bisherigen Trends weiter anhalten.

Die mittelfristige Trendfortschreibung zeigt, dass die Zuwanderung und die damit eng verbundene Arbeitsmarktintegration ausländischer Personen die wichtigsten Bausteine für ein weiteres Beschäftigungswachstum sein werden, gefolgt von der Partizipation Älterer. In der Bevölkerung im Alter von 60 bis 64 hat sich der Anteil der Beschäftigten von 2017 bis 2022 von 43,6 auf 53,2 Prozentpunkte erhöht und die Fortschreibung geht davon aus, dass sich dies bis 2027 auf 64,0 Prozentpunkte erhöhen wird. Die viertgrößte Wachstumskomponente dürfte die steigende Erwerbsbeteiligung deutscher Frauen sein. Diese ist im Zeitraum von 2017 bis 2022 von 75,7 auf 78,4 Prozentpunkte gestiegen und könnte bis 2027 um weitere 2,9 Prozentpunkte auf 81,3 Prozent steigen. Das Beschäftigungswachstum wird in jedem Fall zunehmend dadurch gebremst, dass die Zahl der Renteneintritte in den nächsten Jahren weiter steigen wird.

Die Zahl der Fachkräfte mit Berufsausbildung dürfte in diesem Zeitraum unterdurchschnittlich ansteigen (+3,4 Prozent) und ihr Anteil an allen Beschäftigten somit abnehmen. Den mit Abstand größten Zuwachs dürften Geringqualifizierte (+15,6 Prozent) sowie hochqualifizierte Experten mit Master oder vergleichbarer Qualifikation (+13,2 Prozent) verzeichnen.

Von den 37 Berufshauptgruppen dürfte das in absoluten Zahlen größte Beschäftigungswachstum in folgenden Bereichen stattfinden: „Verkehrs- und Logistikberufe (außer Fahrzeugführung)“ (+8.218), „Medizinische Gesundheitsberufe“ (+6.693) und „Informatik-, Informations- und Kommunikationstechnologieberufe“ (+5.935). Den größten Rückgang dürfte es in der Berufshauptgruppe „Metallerzeugung und -bearbeitung, Metallbauberufe“ geben (-2.540).

Von den 1.300 Berufsgattungen dürfte das in absoluten Zahlen größte Beschäftigungswachstum in folgenden Bereichen stattfinden: „Lagerwirtschaft – Helfer“ (+4.395), „Softwareentwicklung – Experte“ (+3.166) und „Kinderbetreuung und -erziehung – Fachkraft“ (+2.662). Der größte Rückgang wird in der Berufsgattung „Bankkaufleute – Fachkraft“ erwartet (-1.519). („Gastronomieservice“ und „IT-Anwendungsberatung“ wurden wegen Strukturbrüchen von der Aufzählung ausgenommen.)

Von 88 Branchen dürfte das in absoluten Zahlen größte Beschäftigungswachstum in folgenden Bereichen stattfinden: „Architektur- und Ingenieurbüros; technische, physikalische und chemische Untersuchung“ (+8.143), „Gesundheitswesen“ (+5.468), „Sozialwesen (ohne Heime)“ (+5.123). Der größte Rückgang wird in der Branche „Herstellung von Datenverarbeitungsgeräten, elektronischen und optischen Erzeugnissen“ erwartet (-12.046).

Die reale Bruttowertschöpfung je Beschäftigten könnte von 2022 bis 2027 um 4,9 Prozent sinken. Im Vergleich der acht bayerischen IHK-Bezirke ist dies der beste Wert.

Im Bezirk der IHK Nürnberg für Mittelfranken gab es 2022 insgesamt 24.043 offene Stellen, für die es im Bezirk keine passend qualifizierten Arbeitslosen gab. Das ist eine Steigerung um 86,4 Prozent seit 2017, als es noch 13.896 waren. Bis 2027 geht die Fortschreibung von einem weiteren Anstieg der Fachkräftelücke bis auf 27.839 aus (+15,8 Prozent) (Abbildung B.5.3). Ohne diese Fachkräftelücke könnte die Wertschöpfung 2,8 Mrd. Euro beziehungsweise 3,3 Prozent höher liegen.

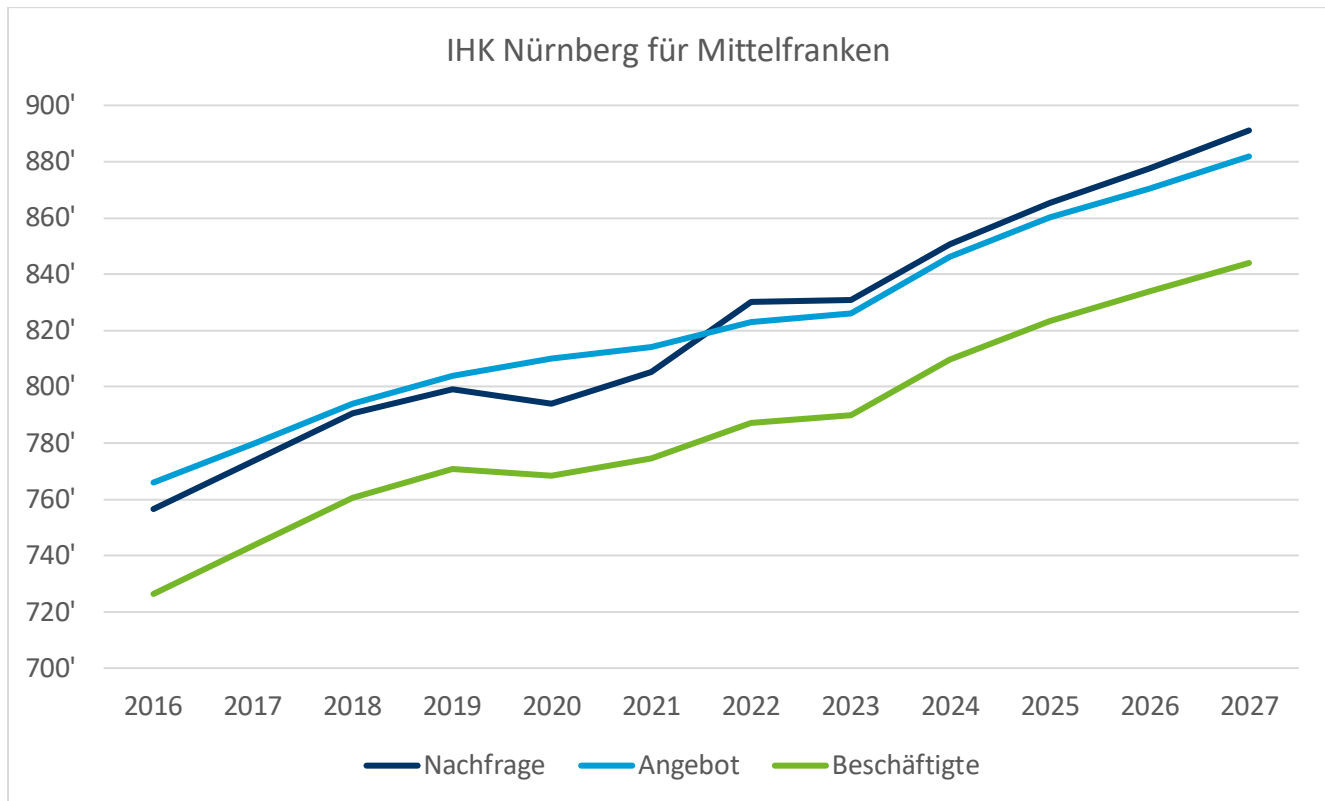
Am größten dürfte der Anstieg der Fachkräftelücke bei geringqualifizierten Helfern ausfallen, hier steigt die Fachkräftelücke von 484 auf 1.553 (+221,0 Prozent). Zeitgleich dürfte der Anstieg der offenen Stellen für Helfer (+22,1 Prozent) auf ein (weiter) zunehmendes Rekrutierungsproblem bei geringqualifizierten Arbeitskräften hinweisen. Bei Spezialisten mit Fortbildungs- oder Bachelorabschluss ist in absoluten Zahlen

ein Anstieg der Fachkräftelücke von 4.288 auf 5.191 zu erwarten, was einem relativen Anstieg um 21,0 Prozent entspricht.

Die größte Fachkräftelücke wird für die Berufsgattung „Informatik – Experte“ erwartet, vor „Hotelservice – Helfer“ und „Verkauf (ohne Produktspezialisierung) – Fachkraft“ (Tabelle B.5.1).

Langfristig lässt sich nur die demografische Entwicklung gut vorhersagen. Allein aufgrund der aktuellen Altersstruktur und den zu erwartenden Renteneintritten würde die Beschäftigung von 2022 bis 2037 um 11,3 Prozent zurückgehen. Mit der durchschnittlichen Zuwanderung der letzten sieben Jahre würde das Beschäftigungswachstum auf dem bisherigen Niveau verharren (-0,1 Prozent). Wenn auch die Partizipationsquoten noch fünf Jahre steigen würden wie bisher, könnte das Beschäftigungswachstum weiter zunehmen (+6,8 Prozent) (Abbildung B.5.2). Wie sich die Beschäftigung im Bezirk der IHK Nürnberg für Mittelfranken also künftig entwickelt, hängt im Wesentlichen davon ab, ob weiterhin die Partizipationsquoten gesteigert werden können und ob jedes Jahr viele Arbeitskräfte zuwandern.

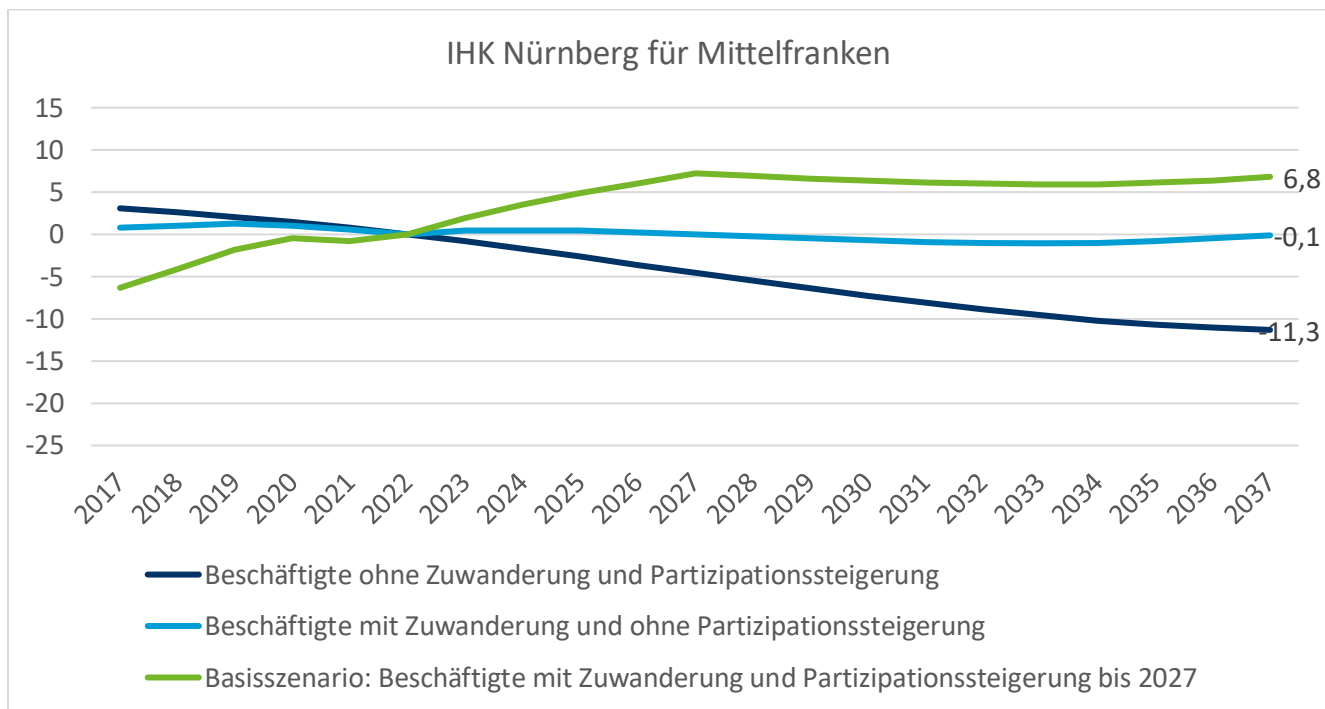
Abbildung B.5.1: Arbeitsnachfrage, -angebot und Beschäftigte 2016 bis 2027, IHK Nürnberg für Mittelfranken



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 Fachkräftelücke geben, da die berufliche Passung berücksichtigt werden muss.

Quelle: IW-Arbeitsmarktforschung für die bayerischen Industrie- und Handelskammern, 2023

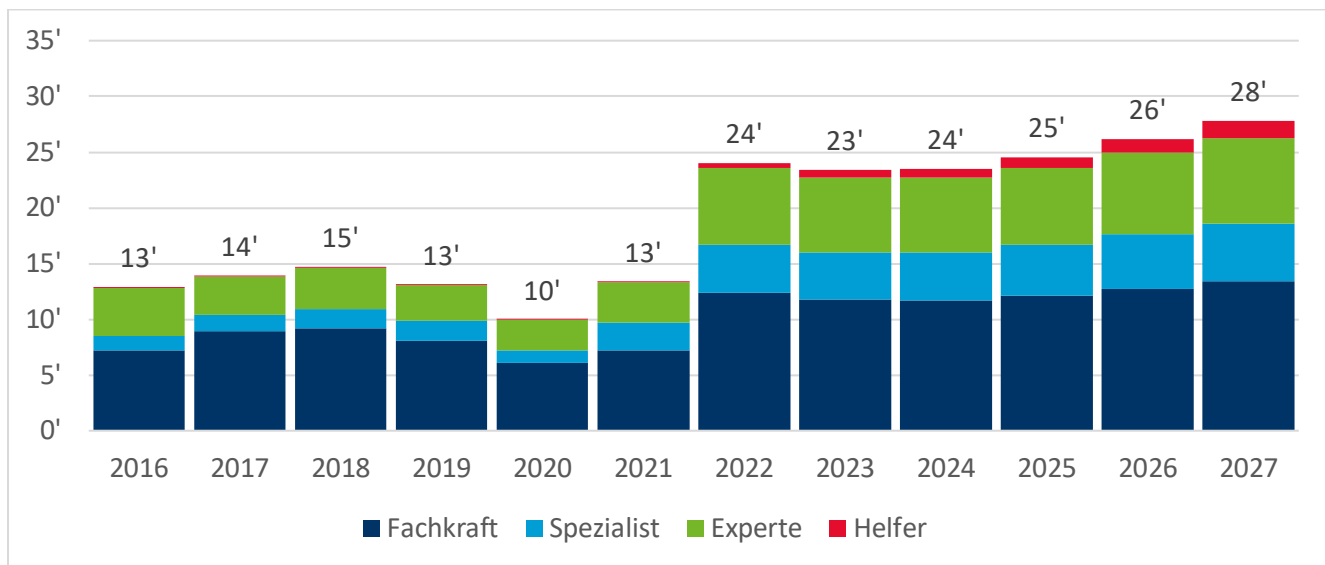
Abbildung B.5.2: Langfristige Beschäftigtenentwicklung 2022 bis 2037, IHK Nürnberg für Mittelfranken



Lesbeispiel: Ohne Zuwanderung und eine Erhöhung der Partizipationsquoten würde die Beschäftigung in Bayern von 2022 bis 2037 um 11,3 Prozent sinken. Mit Zuwanderung wären es -0,1 Prozent. Mit einer weiteren Erhöhung der Partizipationsquoten bis 2027 wären es +6,8 Prozent.

Quelle: IW-Arbeitsmarktforschung für die bayerischen Industrie- und Handelskammern, 2023

Abbildung B.5.3: Fachkräftelücke 2016 bis 2027, IHK Nürnberg für Mittelfranken



Hinweis: Der Apostroph hinter den Zahlen steht für die Einheit Tausend und dient der Übersichtlichkeit. Beispiel: 10' = 10.000.

Quelle: IW-Arbeitsmarktforschung für die bayerischen Industrie- und Handelskammern, 2023

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

Berufsgattung	Fachkräftelücke 2027	Veränderung 2022 bis 2027	in %	Beschäftigte 2027
Informatik – Experte	1.260	253	25,2	1.776
Hotelservice – Helfer	1.209	814	206,5	2.355
Verkauf (ohne Produktspezialisierung) – Fachkraft	1.107	96	9,5	17.582
Kinderbetreuung und -erziehung – Spezialist	1.043	250	31,5	3.269
Elektrotechnik – Experte	960	35	3,8	1.313
Medizinische Fachangestellte – Fachkraft	621	156	33,6	10.388
Bauplanung und -überwachung – Experte	564	158	38,8	1.315
Softwareentwicklung – Experte	502	1	0,2	12.784
Facility-Management – Spezialist	465	-60	-11,4	419
Altenpflege – Fachkraft	465	-42	-8,3	5.732
Buchhaltung – Spezialist	449	180	66,9	5.288
Sozialarbeit und Sozialpädagogik – Experte	444	20	4,7	5.768
Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik – Fachkraft	435	1	0,3	3.290
Physiotherapie – Spezialist	382	29	8,1	3.401
Kraftfahrzeugtechnik – Fachkraft	380	-61	-13,9	6.640
Gesundheits- und Krankenpflege – Fachkraft	380	4	1,1	14.540
Zahnmedizinische Fachangestellte – Fachkraft	371	22	6,2	4.836
Kinderbetreuung und -erziehung – Fachkraft	362	93	34,7	17.556
Steuerberatung – Fachkraft	307	71	30,2	3.572
Gastronomieservice – Fachkraft	303	169	126,4	494

Quelle: IW-Arbeitsmarktforschung für die bayerischen Industrie- und Handelskammern, 2023

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). Der daraus resultierende Arbeitskräftemangel bremst den gewünschten Beschäftigungsaufbau der Unternehmen.

Die Anzahl der Beschäftigten ist von 2017 bis 2022 von 472.322 auf 512.557 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte gestiegen (+8,5 Prozent). In den nächsten fünf Jahren bis 2027 könnte eine weitere Steigerung auf 558.858 erfolgen (+9,0 Prozent), insofern die bisherigen Trends weiter anhalten.

Die mittelfristige Trendfortschreibung zeigt, dass die Zuwanderung und die damit eng verbundene Arbeitsmarktintegration ausländischer Personen die wichtigsten Bausteine für ein weiteres Beschäftigungswachstum sein werden, gefolgt von der Partizipation Älterer. In der Bevölkerung im Alter von 60 bis 64 hat sich der Anteil der Beschäftigten von 2017 bis 2022 von 39,5 auf 50,1 Prozentpunkte erhöht und die Fortschreibung geht davon aus, dass sich dies bis 2027 auf 61,5 Prozentpunkte erhöhen wird. Auch die steigende Erwerbsbeteiligung der Frauen dürfte maßgeblich zum Ausbau der Beschäftigung beitragen. Diese ist im Zeitraum von 2017 bis 2022 von 71,8 auf 74,6 Prozentpunkte gestiegen und könnte bis 2027 um weitere 3,2 Prozentpunkte auf 77,8 Prozent steigen. Zukünftig könnte der Bezirk der IHK Regensburg für Oberpfalz/Kelheim auch von einem Rückgang des negativen Pendlersaldos profitieren. Das Beschäftigungswachstum wird in jedem Fall zunehmend dadurch gebremst, dass die Zahl der Renteneintritte in den nächsten Jahren weiter steigen wird.

Die Zahl der Fachkräfte mit Berufsausbildung dürfte in diesem Zeitraum unterdurchschnittlich ansteigen (+6,9 Prozent) und ihr Anteil an allen Beschäftigten somit leicht abnehmen. Den mit Abstand größten Zuwachs dürften hochqualifizierte Experten mit Master oder vergleichbarer Qualifikation (+16,5 Prozent) sowie Geringqualifizierte (+12,5 Prozent) verzeichnen.

Von den 37 Berufshauptgruppen dürfte das in absoluten Zahlen größte Beschäftigungswachstum in folgenden Bereichen stattfinden: „Medizinische Gesundheitsberufe“ (+5.702), „Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie“ (+4.916) und „Berufe in Unternehmensführung und -organisation“ (+4.125). Den größten Rückgang dürfte es in der Berufshauptgruppe „Textil- und Lederberufe“ geben (-298).

Von den 1.300 Berufsgattungen dürfte das in absoluten Zahlen größte Beschäftigungswachstum in folgenden Bereichen stattfinden: „Reinigung – Helfer“ (+2.054), „Kinderbetreuung und -erziehung – Fachkraft“ (+1.832) und „Lagerwirtschaft – Fachkraft“ (+1.685). Der größte Rückgang wird in der Berufsgattung „Elektrotechnik – Helfer“ erwartet (-980). „Gastronomieservice“ wurde wegen eines Strukturbruchs von der Aufzählung ausgenommen.

Von 88 Branchen dürfte das in absoluten Zahlen größte Beschäftigungswachstum in folgenden Bereichen stattfinden: „Gesundheitswesen“ (+5.846), „Vorbereitende Baustellenarbeiten, Bauinstallation und sonstiges Ausbaugewerbe“ (+3.819), „Herstellung von Datenverarbeitungsgeräten, elektronischen und optischen Erzeugnissen“ (+3.268). Der größte Rückgang wird in der Branche „Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften“ erwartet (-4.797).

Die reale Bruttowertschöpfung je Beschäftigten könnte von 2022 bis 2027 um 7,3 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 2022 insgesamt 21.848 offene Stellen, für die es im Bezirk keine passend qualifizierten Arbeitslosen gab. Das ist eine Steigerung um 100,0 Prozent seit 2017, als es noch 10.923 waren. Bis 2027 geht die Fortschreibung von einem weiteren Anstieg der Fachkräftelücke bis auf 26.683 aus (+22,1 Prozent) (Abbildung B.6.3). Ohne diese Fachkräftelücke könnte die Wertschöpfung 2,7 Mrd. Euro beziehungsweise 4,9 Prozent höher liegen.

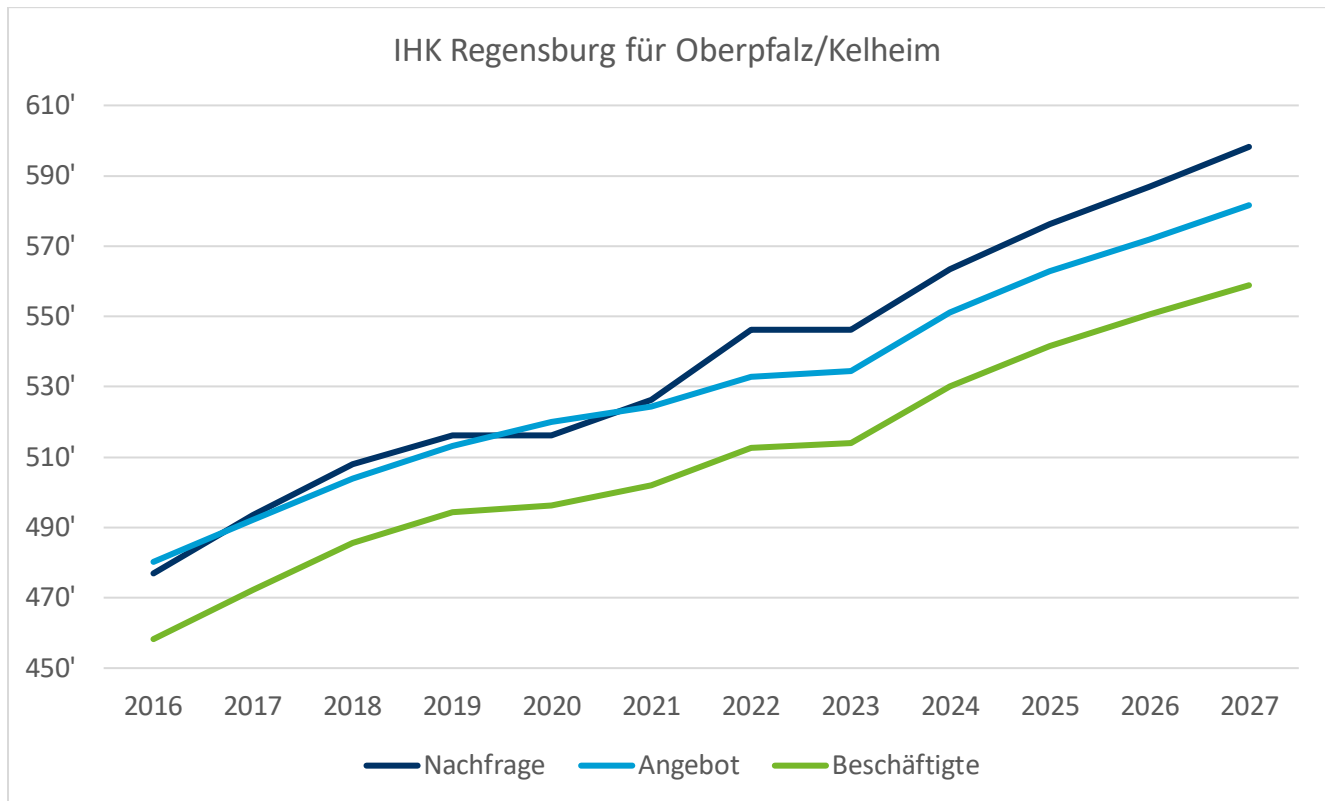
Am größten dürfte der Anstieg der Fachkräftelücke (beziehungsweise Arbeitskräftelücke) bei geringqualifizierten Helfern ausfallen: Diese steigt von 985 auf 1.577 (+60,1 Prozent). Zeitgleich dürfte der Anstieg der offenen Stellen für Helfer (+17,6 Prozent) auf ein (weiter) zunehmendes Rekrutierungsproblem bei geringqualifizierten Arbeitskräften hinweisen. Bei Spezialisten mit Fortbildungs- oder Bachelorabschluss

ist in absoluten Zahlen ein Anstieg der Fachkräftelücke von 3.408 auf 4.442 zu erwarten, was einem relativen Anstieg um 30,4 Prozent entspricht.

Die größte Fachkräftelücke wird für die Berufsgattung „Verkauf (ohne Produktspezialisierung) – Fachkraft“ erwartet, vor „Büro- und Sekretariatskräfte – Fachkraft“ und „Bauelektrik – Fachkraft“ (Tabelle B.6.1).

Langfristig lässt sich nur die demografische Entwicklung gut vorhersagen. Allein aufgrund der aktuellen Altersstruktur und den zu erwartenden Renteneintritten würde die Beschäftigung von 2022 bis 2037 um 14,3 Prozent zurückgehen. Mit der durchschnittlichen Zuwanderung der letzten sieben Jahre würde das Beschäftigungswachstum leicht zurückgehen (-3,5 Prozent). Wenn auch die Partizipationsquoten noch fünf Jahre steigen würden wie bisher, könnte das Beschäftigungswachstum weiter zunehmen (+6,5 Prozent) (Abbildung B.6.2). Wie sich die Beschäftigung im Bezirk der IHK Regensburg für Oberpfalz/Kelheim also künftig entwickelt, hängt im Wesentlichen davon ab, ob weiterhin die Partizipationsquoten gesteigert werden können und ob jedes Jahr viele Arbeitskräfte zuwandern.

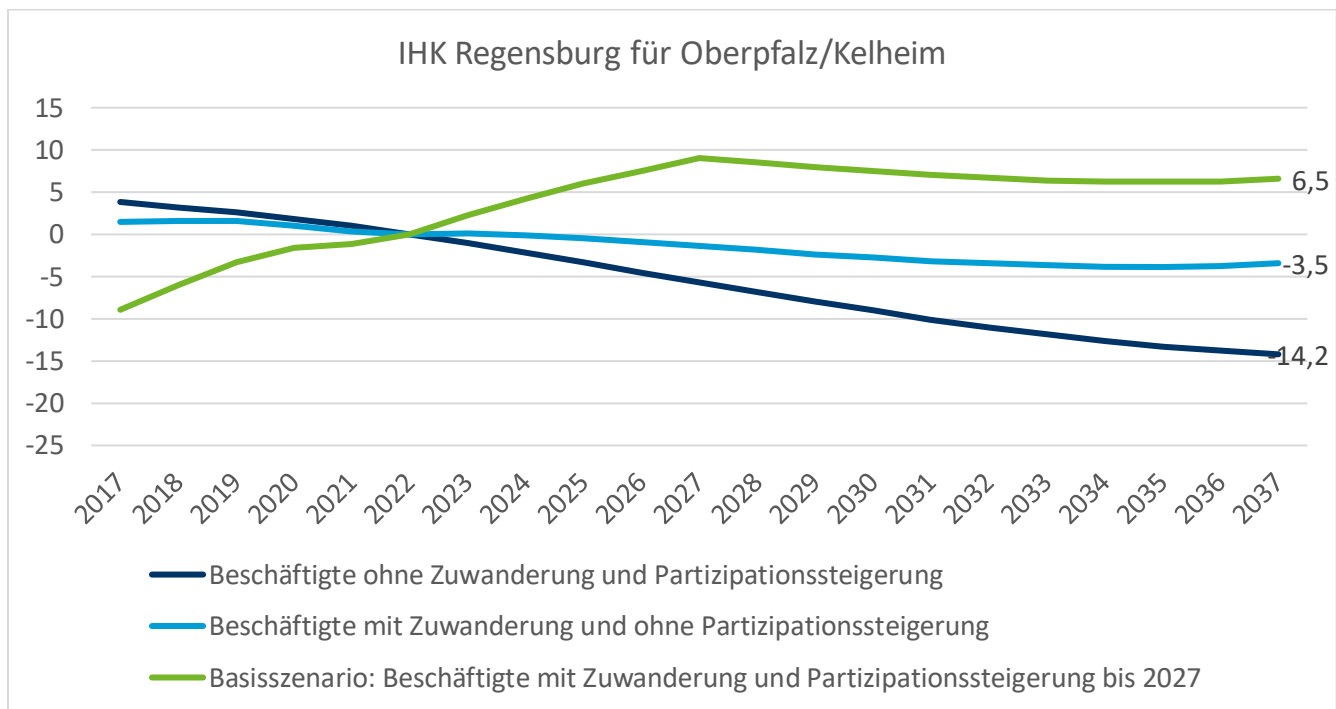
Abbildung B.6.1: Arbeitsnachfrage, -angebot und Beschäftigte 2016 bis 2027, IHK Regensburg für Oberpfalz/Kelheim



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 Fachkräftelücke geben, da die berufliche Passung berücksichtigt werden muss.

Quelle: IW-Arbeitsmarktforschung für die bayerischen Industrie- und Handelskammern, 2023

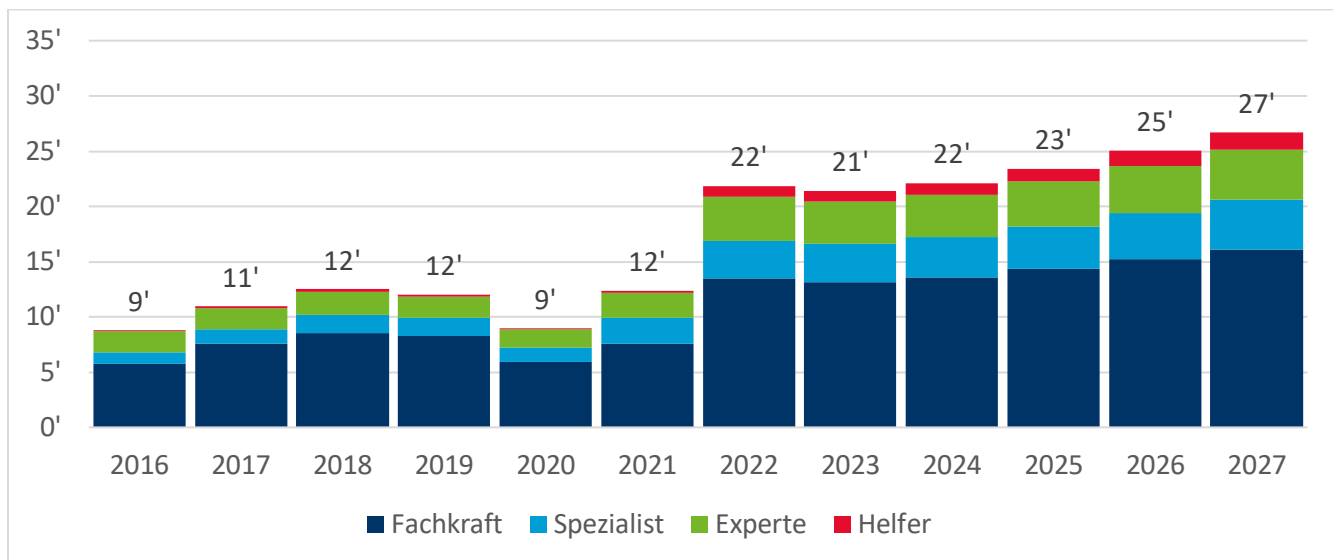
Abbildung B.6.2: Langfristige Beschäftigtenentwicklung 2022 bis 2037, IHK Regensburg für Oberpfalz/Kelheim



Lesebeispiel: Ohne Zuwanderung und eine Erhöhung der Partizipationsquoten würde die Beschäftigung in Bayern von 2022 bis 2037 um 14,2 Prozent sinken. Mit Zuwanderung wären es -3,5 Prozent. Mit einer weiteren Erhöhung der Partizipationsquoten bis 2027 wären es +6,5 Prozent.

Quelle: IW-Arbeitsmarktforschung für die bayerischen Industrie- und Handelskammern, 2023

Abbildung B.6.3: Fachkräftelücke 2016 bis 2027, IHK Regensburg für Oberpfalz/Kelheim



Hinweis: Der Apostroph hinter den Zahlen steht für die Einheit Tausend und dient der Übersichtlichkeit. Beispiel: 10' = 10.000.

Quelle: IW-Arbeitsmarktforschung für die bayerischen Industrie- und Handelskammern, 2023

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

Berufsgattung	Fachkräftelücke 2027	Veränderung 2022 bis 2027	in %	Beschäftigte 2027
Verkauf (ohne Produktspezialisierung) – Fachkraft	1.146	212	22,7	13.699
Büro- und Sekretariatskräfte – Fachkraft	631	375	146,3	24.636
Bauelektrik – Fachkraft	562	27	4,9	3.722
Lagerwirtschaft – Fachkraft	559	183	48,8	9.604
Gastronomieservice – Helfer	493	161	48,4	5.614
Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik – Fachkraft	442	49	12,5	2.427
Kinderbetreuung und -erziehung – Spezialist	436	122	38,9	1.841
Gesundheits- und Krankenpflege – Fachkraft	435	148	51,4	10.554
Medizinische Fachangestellte – Fachkraft	433	105	31,9	8.018
Holz-, Möbel- und Innenausbau – Fachkraft	416	119	40,0	2.647
Physiotherapie – Spezialist	404	52	14,8	2.475
Buchhaltung – Spezialist	394	170	76,0	2.704
Kraftfahrzeugtechnik – Fachkraft	379	-50	-11,7	6.288
Softwareentwicklung – Experte	365	74	25,6	2.836
Schweiß- und Verbindungstechnik – Fachkraft	362	98	37,2	1.443
Aufsicht und Führung - Bauplanung und -überwachung, Architektur – Experte	360	133	58,2	1.086
Elektrische Betriebstechnik – Fachkraft	356	6	1,6	2.106
Maschinenbau- und Betriebstechnik – Fachkraft	326	-55	-14,5	6.368
Maurerhandwerk – Fachkraft	305	133	77,4	2.595
Steuerberatung – Fachkraft	296	71	31,7	1.790

Quelle: IW-Arbeitsmarktforschung für die bayerischen Industrie- und Handelskammern, 2023

7. IHK Schwaben

Im Bezirk der IHK Schwaben sind das Arbeitsangebot und die Arbeitsnachfrage im Gleichgewicht (Abbildung B.7.1). Dennoch gibt es eine Fachkräftelücke, da es für viele offene Stellen keine passend qualifizierten Arbeitslosen in der Region gibt. Der Beschäftigungsaufbau wird durch den Arbeitskräftemangel gebremst.

Die Anzahl der Beschäftigten ist von 2017 bis 2022 von 683.428 auf 738.378 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte gestiegen (+8,0 Prozent). In den nächsten fünf Jahren bis 2027 könnte eine weitere Steigerung auf 799.807 erfolgen (+8,3 Prozent), insofern die bisherigen Trends weiter anhalten.

Die mittelfristige Trendfortschreibung zeigt, dass die Zuwanderung und die damit eng verbundene Arbeitsmarktintegration ausländischer Personen die wichtigsten Bausteine für ein weiteres Beschäftigungswachstum sein werden, gefolgt von der Partizipation Älterer. In der Bevölkerung im Alter von 60 bis 64 hat sich der Anteil der Beschäftigten von 2017 bis 2022 von 42,7 auf 52,3 Prozentpunkte erhöht und die Fortschreibung geht davon aus, dass sich dies bis 2027 auf 62,6 Prozentpunkte erhöhen wird. Auch die steigende Erwerbsbeteiligung der Frauen dürfte maßgeblich zum Ausbau der Beschäftigung beitragen. Diese ist im Zeitraum von 2017 bis 2022 von 70,2 auf 73,5 Prozentpunkte gestiegen und könnte bis 2027 um weitere 3,1 Prozentpunkte auf 76,6 Prozent steigen. Das Beschäftigungswachstum wird in jedem Fall zunehmend dadurch gebremst, dass die Zahl der Renteneintritte in den nächsten Jahren weiter steigen wird. Zusätzlich könnte das Wachstum aufgrund eines negativen Pendlersaldos geringer ausfallen.

Die Zahl der Fachkräfte mit Berufsausbildung dürfte in diesem Zeitraum unterdurchschnittlich ansteigen (+5,8 Prozent) und ihr Anteil an allen Beschäftigten somit abnehmen. Den mit Abstand größten Zuwachs dürften hochqualifizierte Experten mit Master oder vergleichbarer Qualifikation (+14,6 Prozent) sowie Geringqualifizierte (+12,4 Prozent) verzeichnen.

Von den 37 Berufshauptgruppen dürfte das in absoluten Zahlen größte Beschäftigungswachstum in folgenden Bereichen stattfinden: „Medizinische Gesundheitsberufe“ (+8.457), „Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie“ (+7.831) und „Verkehrs- und Logistikberufe (außer Fahrzeugführung)“ (+6.521). Den größten Rückgang dürfte es in der Berufshauptgruppe „Metallerzeugung und -bearbeitung, Metallbauberufe“ geben (-4.249).

Von den 1.300 Berufsgattungen dürfte das in absoluten Zahlen größte Beschäftigungswachstum in folgenden Bereichen stattfinden: „Kinderbetreuung und -erziehung – Fachkraft“ (+3.764), „Altenpflege – Helfer“ (+2.326) und „Lagerwirtschaft – Helfer“ (+2.097). Der größte Rückgang wird in der Berufsgattung „Metallbearbeitung – Helfer“ erwartet (-2.148). „Gastronomieservice“ wurde wegen eines Strukturbruchs von der Aufzählung ausgenommen.

Von 88 Branchen dürfte das in absoluten Zahlen größte Beschäftigungswachstum in folgenden Bereichen stattfinden: „Gesundheitswesen“ (+5.944), „Verwaltung und Führung von Unternehmen und Betrieben; Unternehmensberatung“ (+5.651), „Vorbereitende Baustellenarbeiten, Bauinstallation und sonstiges Ausbaugewerbe“ (+5.494). Der größte Rückgang wird in der Branche „Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften“ erwartet (-5.021).

Die reale Bruttowertschöpfung je Beschäftigten könnte von 2022 bis 2027 um 8,9 Prozent sinken. Im Vergleich der acht bayerischen IHK-Bezirke ist dies der zweitniedrigste Wert.

Im Bezirk der IHK Schwaben gab es 2022 insgesamt 19.405 offene Stellen, für die es im Bezirk keine passend qualifizierten Arbeitslosen gab. Das ist eine Steigerung um 43,4 Prozent seit 2017, als es noch 13.535 waren. Bis 2027 geht die Fortschreibung von einem weiteren Anstieg der Fachkräftelücke bis auf 19.445 aus (+0,2 Prozent) (Abbildung B.7.3). Ohne diese Fachkräftelücke könnte die Wertschöpfung 1,8 Mrd. Euro beziehungsweise 2,4 Prozent höher liegen.

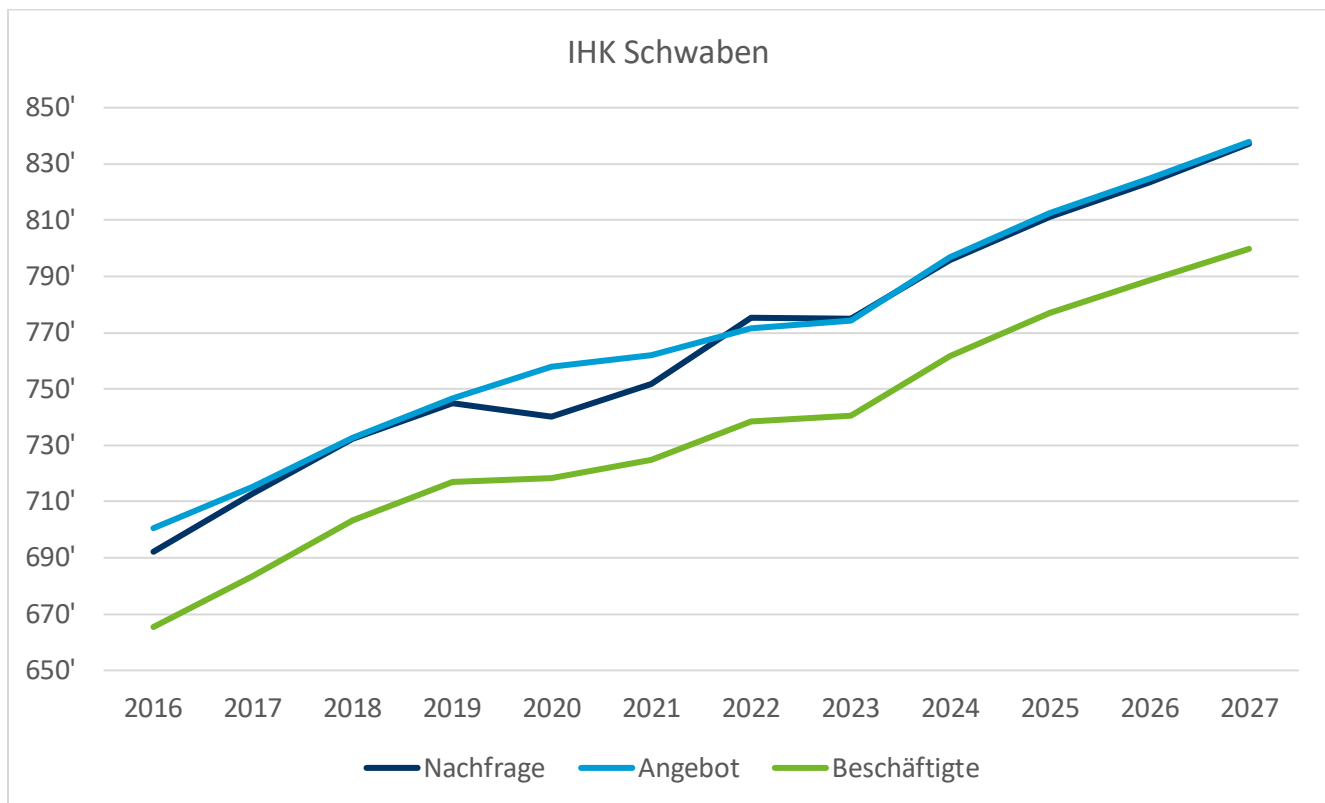
Am größten dürfte der Anstieg der Fachkräftelücke bei geringqualifizierten Helfern ausfallen, hier steigt die Fachkräftelücke von 740 auf 1.314 (+77,6 Prozent). Diese Entwicklung geht zu etwa gleichen Teilen auf eine steigende Zahl offener Stellen und eine sinkende Zahl Arbeitsloser zurück. Bei Spezialisten mit

Fortbildungs- oder Bachelorabschluss ist in absoluten Zahlen ein Anstieg der Fachkräftelücke von 2.896 auf 3.334 zu erwarten, was einem relativen Anstieg um 15,1 Prozent entspricht.

Die größte Fachkräftelücke wird für die Berufsgattung „Verkauf (ohne Produktspezialisierung) – Fachkraft“ erwartet, vor „Berufe für Post- und Zustelldienste – Helfer“ und „Kinderbetreuung und -erziehung – Spezialist“ (Tabelle B.7.1).

Langfristig lässt sich nur die demografische Entwicklung gut vorhersagen. Allein aufgrund der aktuellen Altersstruktur und den zu erwartenden Renteneintritten würde die Beschäftigung von 2022 bis 2037 um 13,5 Prozent zurückgehen. Mit der durchschnittlichen Zuwanderung der letzten sieben Jahre würde das Beschäftigungswachstum nur leicht ansteigen (+2,0 Prozent). Wenn auch die Partizipationsquoten noch fünf Jahre steigen würden wie bisher, könnte das Beschäftigungswachstum weiter zunehmen (+9,5 Prozent) (Abbildung B.7.2). Wie sich die Beschäftigung im Bezirk der IHK Schwaben also künftig entwickelt, hängt im Wesentlichen davon ab, ob weiterhin die Partizipationsquoten gesteigert werden können und ob jedes Jahr viele Arbeitskräfte zuwandern.

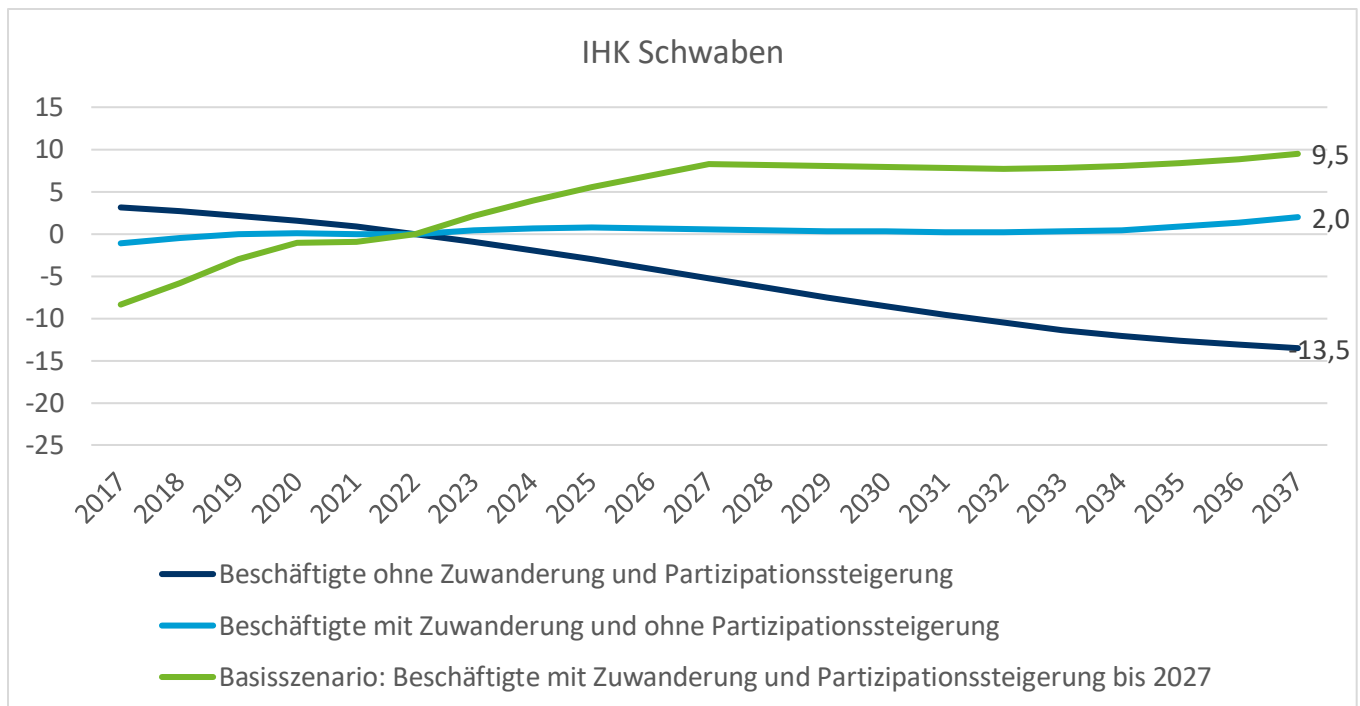
Abbildung B.7.1: Arbeitsnachfrage, -angebot und Beschäftigte 2016 bis 2027, IHK Schwaben



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 Fachkräftelücke geben, da die berufliche Passung berücksichtigt werden muss.

Quelle: IW-Arbeitsmarktforschung für die bayerischen Industrie- und Handelskammern, 2023

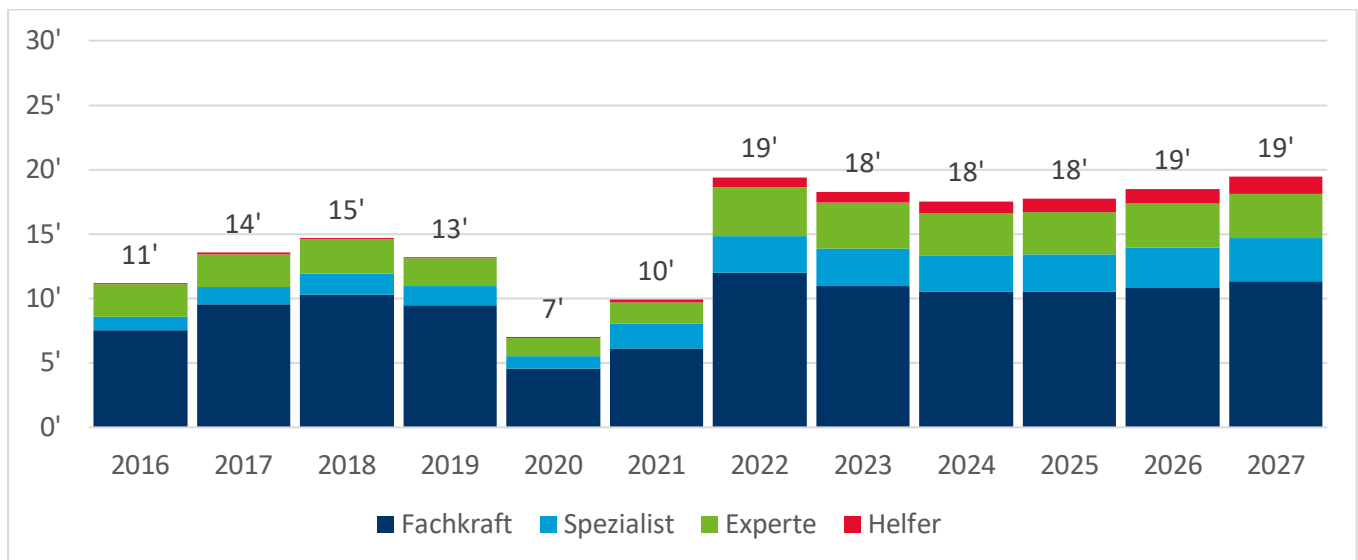
Abbildung B.7.2: Langfristige Beschäftigtenentwicklung 2022 bis 2037, IHK Schwaben



Lesebeispiel: Ohne Zuwanderung und eine Erhöhung der Partizipationsquoten würde die Beschäftigung in Bayern von 2022 bis 2037 um 13,5 Prozent sinken. Mit Zuwanderung wären es +2,0 Prozent. Mit einer weiteren Erhöhung der Partizipationsquoten bis 2027 wären es +9,5 Prozent.

Quelle: IW-Arbeitsmarktforschung für die bayerischen Industrie- und Handelskammern, 2023

Abbildung B.7.3: Fachkräftelücke 2016 bis 2027, IHK Schwaben



Hinweis: Der Apostroph hinter den Zahlen steht für die Einheit Tausend und dient der Übersichtlichkeit. Beispiel: 10' = 10.000.

Quelle: IW-Arbeitsmarktforschung für die bayerischen Industrie- und Handelskammern, 2023

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

Berufsgattung	Fachkräftelücke 2027	Veränderung 2022 bis 2027	in %	Beschäftigte 2027
Verkauf (ohne Produktspezialisierung) – Fachkraft	1.274	347	37,4	20.620
Berufe für Post- und Zustelldienste – Helfer	901	408	82,9	2.303
Kinderbetreuung und -erziehung – Spezialist	517	123	31,1	3.140
Physiotherapie – Spezialist	375	26	7,5	3.194
Gesundheits- und Krankenpflege – Fachkraft	352	43	13,9	14.463
Softwareentwicklung – Experte	345	3	0,9	3.752
Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik – Fachkraft	342	14	4,2	3.716
Sozialarbeit und Sozialpädagogik – Experte	342	-1	-0,4	5.508
Elektrische Betriebstechnik – Fachkraft	319	17	5,7	2.552
Medizinische Fachangestellte – Fachkraft	316	115	56,9	10.596
Kraftfahrzeugtechnik – Fachkraft	299	-166	-35,6	8.795
Gebäudereinigung – Fachkraft	298	104	53,3	1.727
Buchhaltung – Spezialist	271	81	42,7	3.714
Holz-, Möbel- und Innenausbau – Fachkraft	258	-20	-7,1	3.759
Lagerwirtschaft – Fachkraft	258	-62	-19,4	12.929
Zahnmedizinische Fachangestellte – Fachkraft	244	13	5,6	4.911
Gastronomieservice – Fachkraft	243	106	76,8	910
Bauelektrik – Fachkraft	242	-153	-38,7	4.257
Gastronomieservice – Helfer	231	95	69,7	9.261
Bauplanung und -überwachung – Experte	222	57	34,2	1.141

Quelle: IW-Arbeitsmarktforschung für die bayerischen Industrie- und Handelskammern, 2023

8. IHK Würzburg-Schweinfurt

Im Bezirk der IHK Würzburg-Schweinfurt übersteigt die Arbeitsnachfrage das Arbeitsangebot seit 2021 (Abbildung B.8.1). Der daraus resultierende Arbeitskräftemangel bremst den gewünschten Beschäftigungsaufbau der Unternehmen.

Die Anzahl der Beschäftigten ist von 2017 bis 2022 von 357.338 auf 380.823 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte gestiegen (+6,6 Prozent). In den nächsten fünf Jahren bis 2027 könnte eine weitere Steigerung auf 407.220 erfolgen (+6,9 Prozent), insofern die bisherigen Trends weiter anhalten.

Die mittelfristige Trendfortschreibung zeigt, dass die Zuwanderung und die damit eng verbundene Arbeitsmarktintegration ausländischer Personen die wichtigsten Bausteine für ein weiteres Beschäftigungswachstum sein werden, gefolgt von der Partizipation Älterer. In der Bevölkerung im Alter von 60 bis 64 hat sich der Anteil der Beschäftigten von 2017 bis 2022 von 43,5 auf 52,0 Prozentpunkte erhöht und die Fortschreibung geht davon aus, dass sich dies bis 2027 auf 61,7 Prozentpunkte erhöhen wird. In der Region des IHK-Bezirks Würzburg-Schweinfurt dürfte auch die steigende Erwerbsbeteiligung der Frauen maßgeblich zum Ausbau der Beschäftigung beitragen. Das Beschäftigungswachstum wird in jedem Fall zunehmend dadurch gebremst, dass die Zahl der Renteneintritte in den nächsten Jahren weiter steigen wird.

Die Zahl der Fachkräfte mit Berufsausbildung dürfte zwischen 2022 und 2027 unterdurchschnittlich ansteigen (+2,2 Prozent) und ihr Anteil an allen Beschäftigten somit abnehmen. Den mit Abstand größten Zuwachs dürften Geringqualifizierte (+15,7 Prozent) sowie hochqualifizierte Experten mit Master oder vergleichbarer Qualifikation (+13,1 Prozent) verzeichnen.

Von den 37 Berufshauptgruppen dürfte das in absoluten Zahlen größte Beschäftigungswachstum in folgenden Bereichen stattfinden: „Verkehrs- und Logistikberufe (außer Fahrzeugführung)“ (+4.937), „Medizinische Gesundheitsberufe“ (+3.594) und „Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie“ (+2.533). Den größten Rückgang dürfte es in der Berufshauptgruppe „Metallerzeugung und -bearbeitung, Metallbauberufe“ geben (-2.976).

Von den 1.300 Berufsgattungen dürfte das in absoluten Zahlen größte Beschäftigungswachstum in folgenden Bereichen stattfinden: „Lagerwirtschaft – Helfer“ (+2.232), „Altenpflege – Helfer“ (+1.272) und „Kinderbetreuung und -erziehung – Fachkraft“ (+1.263). Der größte Rückgang wird in der Berufsgattung „Büro- und Sekretariatskräfte – Fachkraft“ erwartet (-907). „Gastronomieservice“ wurde wegen eines Strukturbruchs von der Aufzählung ausgenommen.

Von 88 Branchen dürfte das in absoluten Zahlen größte Beschäftigungswachstum in folgenden Bereichen stattfinden: „Gesundheitswesen“ (+3.532), „Verwaltung und Führung von Unternehmen und Betrieben; Unternehmensberatung“ (+2.757) und „Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie“ (+2.269). Der größte Rückgang wird in der Branche „Maschinenbau“ erwartet (-1.832).

Die reale Bruttowertschöpfung je Beschäftigten könnte von 2022 bis 2027 um 9,0 Prozent sinken. Im Vergleich der acht bayerischen IHK-Bezirke ist dies der niedrigste Wert.

Im Bezirk der IHK Würzburg-Schweinfurt gab es 2022 insgesamt 26.533 offene Stellen, für die es im Bezirk keine passend qualifizierten Arbeitslosen gab. Das ist eine Steigerung um 57,2 Prozent seit 2017, als es noch 16.877 waren. Bis 2027 geht die Fortschreibung von einem weiteren Anstieg der Fachkräftelücke bis auf 22.461 aus (+27,8 Prozent) (Abbildung B.8.3). Ohne diese Fachkräftelücke könnte die Wertschöpfung 2,1 Mrd. Euro beziehungsweise 5,6 Prozent höher liegen.

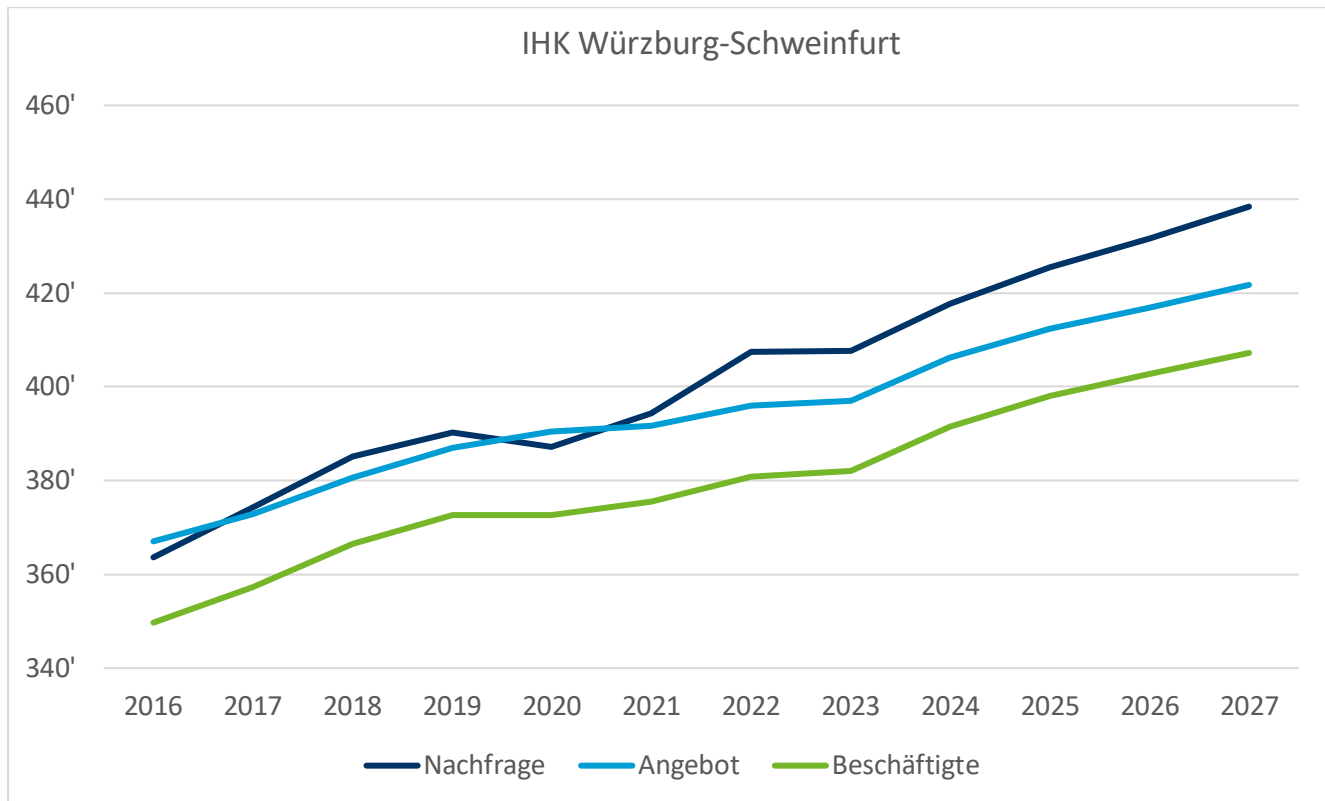
Am größten dürfte der Anstieg der Fachkräftelücke bei geringqualifizierten Helfern ausfallen, für die ein Anstieg von 965 auf 1.803 (+86,7 Prozent) erwartet wird. Zeitgleich dürfte der Anstieg der offenen Stellen für Helfer (+25,2 Prozent) auf ein weiter zunehmendes Rekrutierungsproblem bei geringqualifizierten Arbeitskräften hinweisen. Bei Fachkräften mit abgeschlossener Berufsausbildung schätzt die Fortschreibung einen Anstieg der Fachkräftelücke von 10.415 auf 13.159 (+26,3 Prozent). Bei Spezialisten mit Fortbildungs- oder Bachelorabschluss sind die Erwartungen ähnlich: Nach einer Fachkräftelücke von

2.661 im Jahr 2022 wird eine von 3.358 im Jahr 2027 erwartet, was einem relativen Anstieg von 26,2 Prozent entspricht.

Die größte Fachkräftelücke wird für die Berufsgattung „Verkauf (ohne Produktspezialisierung) – Fachkraft“ erwartet, vor „Lagerwirtschaft – Fachkraft“ und „Kinderbetreuung und -erziehung – Spezialist“ (Tabelle B.8.1).

Langfristig lässt sich nur die demografische Entwicklung gut vorhersagen. Allein aufgrund der aktuellen Altersstruktur und den zu erwartenden Renteneintritten würde die Beschäftigung von 2022 bis 2037 um 14,7 Prozent zurückgehen. Mit der durchschnittlichen Zuwanderung der letzten sieben Jahre würde das Beschäftigungswachstum nur etwa halb so stark zurückgehen (-7,4 Prozent). Wenn auch die Partizipationsquoten noch fünf Jahre steigen würden wie bisher, könnte die Beschäftigung sogar zunehmen (+2,4 Prozent) (Abbildung B.8.2). Wie sich die Beschäftigung im Bezirk der IHK Würzburg-Schweinfurt also künftig entwickelt, hängt im Wesentlichen davon ab, ob weiterhin die Partizipationsquoten gesteigert werden können und ob jedes Jahr viele Arbeitskräfte zuwandern.

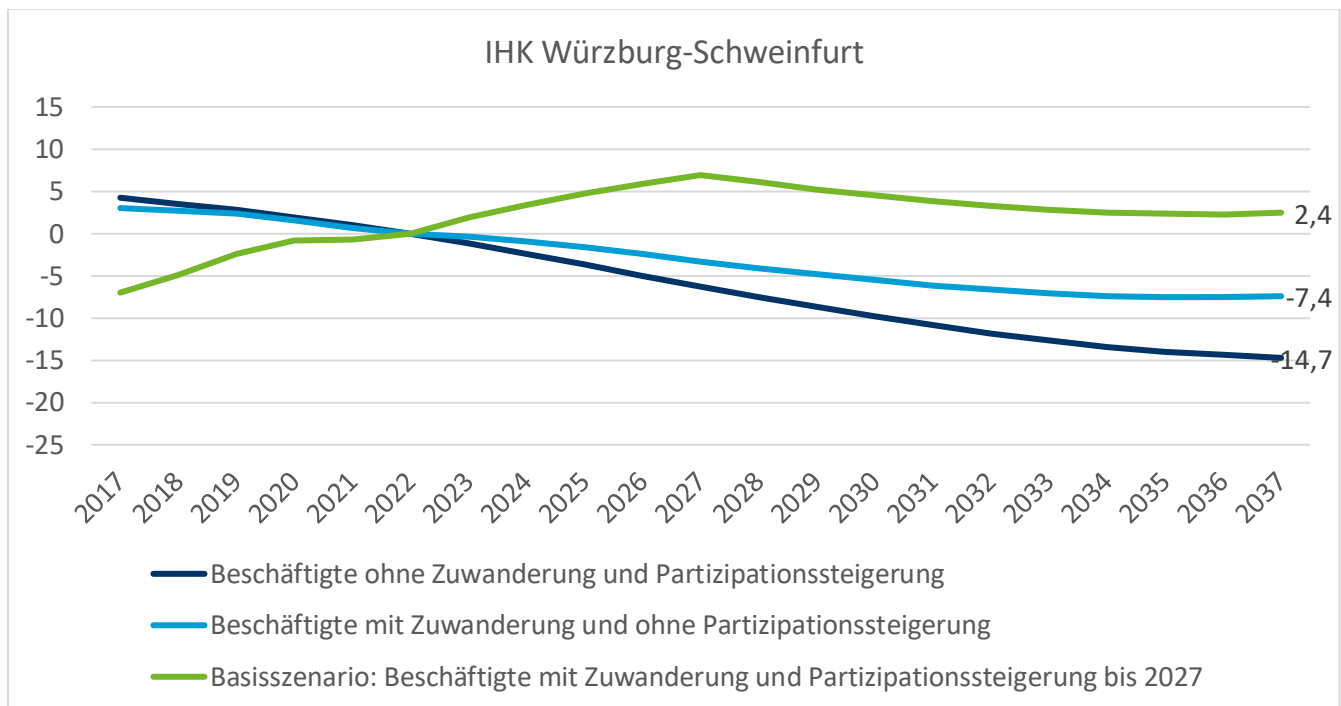
Abbildung B.8.1: Arbeitsnachfrage, -angebot und Beschäftigte 2016 bis 2027, IHK Würzburg-Schweinfurt



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 Fachkräftelücke geben, da die berufliche Passung berücksichtigt werden muss.

Quelle: IW-Arbeitsmarktfortschreibung für die bayerischen Industrie- und Handelskammern, 2023

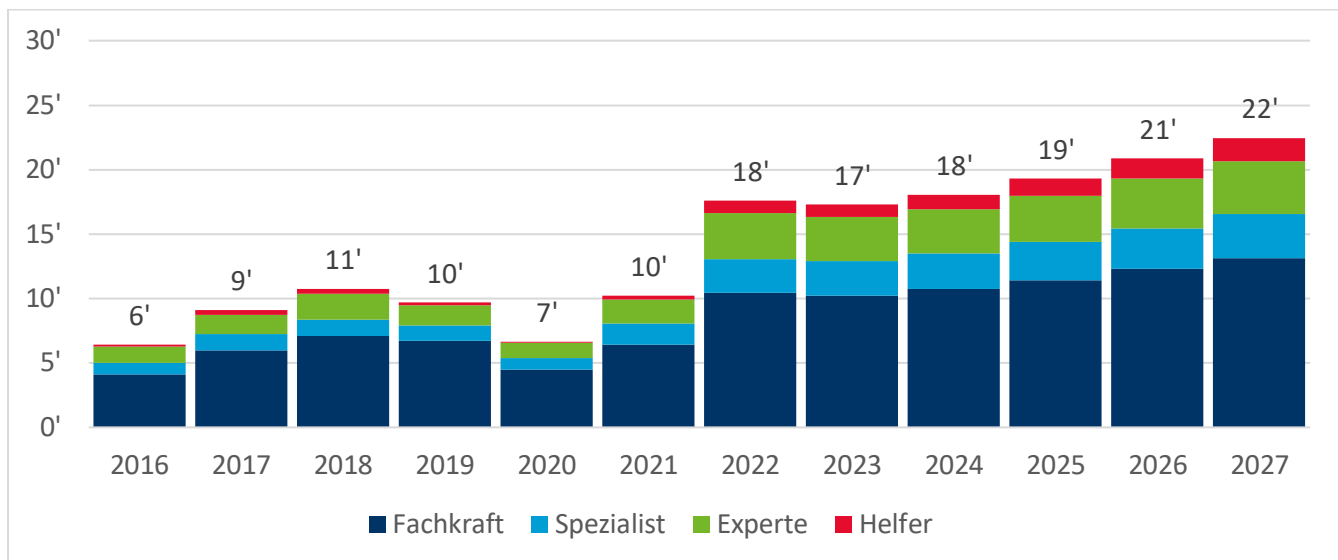
Abbildung B.8.2: Langfristige Beschäftigtenentwicklung 2022 bis 2037, IHK Würzburg-Schweinfurt



Lesebeispiel: Ohne Zuwanderung und eine Erhöhung der Partizipationsquoten würde die Beschäftigung in Bayern von 2022 bis 2037 um 14,7 Prozent sinken. Mit Zuwanderung wären es -7,4 Prozent. Mit einer weiteren Erhöhung der Partizipationsquoten bis 2027 wären es +2,4 Prozent.

Quelle: IW-Arbeitsmarktfortschreibung für die bayerischen Industrie- und Handelskammern, 2023

Abbildung B.8.3: Fachkräftelücke 2016 bis 2027, IHK Würzburg-Schweinfurt



Hinweis: Der Apostroph hinter den Zahlen steht für die Einheit Tausend und dient der Übersichtlichkeit. Beispiel: 10' = 10.000.

Quelle: IW-Arbeitsmarktforschung für die bayerischen Industrie- und Handelskammern, 2023

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

Berufsgattung	Fachkräftelücke 2027	Veränderung 2022 bis 2027	in %	Beschäftigte 2027
Verkauf (ohne Produktspezialisierung) – Fachkraft	1.028	305	42,2	9.451
Lagerwirtschaft – Fachkraft	589	237	67,2	6.734
Kinderbetreuung und -erziehung – Spezialist	562	170	43,4	2.069
Gesundheits- und Krankenpflege – Fachkraft	446	150	50,6	7.615
Gastronomieservice – Helfer	428	158	58,3	4.303
Berufskraftfahrer (Güterverkehr/LKW) – Fachkraft	419	-20	-4,6	6.419
Landwirtschaft – Helfer	406	140	52,4	1.815
Medizinische Fachangestellte – Fachkraft	401	132	49,2	6.018
Kraftfahrzeugtechnik – Fachkraft	382	-23	-5,6	4.572
Informatik – Experte	373	106	39,4	345
Elektrotechnik – Experte	369	-23	-5,8	450
Büro- und Sekretariatskräfte – Fachkraft	354	223	170,7	18.244
Holz-, Möbel- und Innenausbau – Fachkraft	324	29	9,7	1.744
Buchhaltung – Spezialist	320	94	41,3	1.778
Bauelektrik – Fachkraft	298	-22	-6,8	1.988
Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik – Fachkraft	287	26	10,2	1.758
Köche – Fachkraft	286	-29	-9,3	1.780
Altenpflege – Fachkraft	274	-12	-4,1	3.062
Softwareentwicklung – Experte	270	44	19,5	2.325
Zahnmedizinische Fachangestellte – Fachkraft	258	47	22,4	2.706

Quelle: IW-Arbeitsmarktforschung für die bayerischen Industrie- und Handelskammern, 2023

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

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, 2024) ist die durchschnittliche Jahresarbeitszeit in von 2017 bis 2022 um 2,1 Prozent gesunken, was etwa acht Minuten täglich entspricht (eigene Berechnungen). 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 2017 bis 2022 von 27,9 auf 29,8 Prozent (BA, 2024, eigene Berechnungen auf Basis der bundesweiten Dezember-Werte, inklusive Auszubildende).

Die IW-Arbeitsmarktfortschreibung modelliert die Arbeitszeitveränderungen nicht explizit, berücksichtigt aber implizit deren Auswirkungen. Beispiel: Wenn Lokführer eine Arbeitszeitreduktion um 5 Prozent erreichen 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 und jede Wirtschaftsabteilung (WZ-2-Steller) gehört zu einem Wirtschaftsabschnitt (WZ-1-Steller). Beispielsweise gehört die Wirtschaftsabteilung 28 „Maschinenbau“ zum Wirtschaftsabschnitt C „Verarbeitendes Gewerbe“. Das Wort Branche wird hier in der Regel Synonym zur Wirtschaftsabteilung verwendet, da dies die kleinste hier verwendete statistische Einheit ist. Es gibt noch kleinere statistische Einheiten (bis zum WZ-5-Steller, der „Unterklasse“), allerdings nicht in den für die Fortschreibungen notwendigen Merkmalskreuzungen. Beobachtungen ohne Angabe der Branche werden nicht in Ergebnistabellen ausgewiesen, aber in Ingesamt-Werten berücksichtigt.

Fachkräftelücke

Die Fachkräftelücke 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 Fachkräftelücke 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 Fachkräftelücke 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 Fachkräftelücke im **Aggregat mehrerer Regionen** kann niedriger sein als die Summe der regionalen Fachkräftelücken, 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 Fachkräftelücke, da diese in der Regel weniger mobil sind.

Fachkräftelücke und Beschäftigung entwickeln sich relativ unabhängig voneinander. Eine Fachkräftelücke 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 Fachkräftelücke. Burstedde et al. (2023) bieten hierzu weitere Ausführungen.

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 Fachkräftelücken 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, 2023, 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. Gleichzeitig liefert die Partizipationsquote der Ausländer nicht mehr den Wachstumsbeitrag früherer Jahre, weil hier die Gegenbuchung erfolgt. Gleichzeitig darf man nicht vergessen, dass auch in 2022 viele Ausländer eine Beschäftigung in Deutschland aufgenommen haben, sowohl neu Zugewanderte als auch bereits im Land befindliche Ausländer. 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, 2023). Diese wurde um zusätzliche Daten für die bayerischen Regionen erweitert, sowie um die Branchenverteilungen der Beschäftigten, ein Wertschöpfungs- und ein Kurzfristmodul.

Tabelle D.1 gibt einen Überblick über die verwendeten Rohdaten, Tabelle D.2 über die daraus 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 Geschlechtsinformation für die beiden Altersgruppen 65 bis 69 und 70 bis 74 Jahre. Es ist bekannt, dass es insgesamt 9 Todesfälle gibt, davon 3 in der ersten und 6 in der zweiten Altersgruppe aufgetreten sind und diese sich auf 5 Männer und 4 Frauen verteilen. Dann ergeben sich $9 \cdot \frac{3}{9} \cdot \frac{5}{9} = 1,667$ 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 Trendfortschreibungsmethodik 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.

Die Branchenverteilungen ergeben sich aus folgender Formel:

$$WV_{bwrt} = SVB_{bwrt} / SVB_{brt}$$

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 berechnet und fortgeschrieben. Die Preisbereinigung erfolgt mittels BIP-Deflator (Destatis, 2024). Der Wertschöpfungsverlust errechnet sich dann in vier Schritten:

1. Multiplikation der Fachkräftelücke nach Berufsgattung mit der Branchenverteilung der Beschäftigten (ergibt eine $b \times w$ -Matrix)
2. Summierung nach Branchen (ergibt einen Vektor der Länge w)
3. Multiplikation mit der Bruttowertschöpfung je Beschäftigten

4. Summierung (ergibt einen Skalar beziehungsweise eine einzelne Zahl)

$$BWS_Verlust_{rt} = \sum_w \left(\sum_b FKL_{brt} WV_{bwrt} \right) BWS_je_SVB_{wrt}$$

Dieses Verfahren legt die Fachkräftelücke mittels der Beschäftigtenverteilung auf 20 Branchen um. Dieses Verfahren ist bereits genauer als das Verfahren von Burstedde und Kolev-Schaefer (2024), soll jedoch künftig weiter verbessert werden.

Für die Entwicklung in der kurzen Frist wird die IHK-Konjunkturumfrage für Bayern hinzugezogen (BIHK, 2024). Die Frage zur erwarteten Geschäftslage hatte in Voralysen die größte Prognosekraft. Es wird die Befragung zu Jahresbeginn des auf den aktuellen Datenrand folgenden Jahres verwendet. Die abhängigen Variablen sind *SVB*, *STO* und *ALO* (vgl. Tabelle D.2), als Veränderung zum Vorjahr in Prozent. Die erklärenden Variablen sind für die Variablen *STO* und *ALO* der Anteil der Unternehmen, die eine gute Geschäftslage erwarten und für die Variable *SVB* der Anteil der Unternehmen, die eine schlechte Geschäftslage erwarten, jeweils in Prozentpunkten. Dies spiegelt wider, dass Unternehmen bei positiven Erwartungen neue Stellen schaffen und Arbeitslose einstellen können, es aufgrund des Arbeitskräftemangels jedoch häufig leichter ist, über Fluktuation Beschäftigung abzubauen als durch Rekrutierung aufzubauen. Die abhängige Variable wird auf den aktuellen Wert der erklärenden Variable sowie deren Veränderung zum Vorjahr regressiert (mit Gewichtung und Clusterung nach Berufsgattung). Die beiden Regressoren ermöglichen eine Verortung im Konjunkturzyklus. Wenn der p-Wert des F-Tests kleiner 5 Prozent ist, werden die Schätzwerte für die abhängige Variable als Prognose für das erste Jahr in der Zukunft verwendet (welches zum Veröffentlichungszeitpunkt in der Regel mehr oder weniger vorbei ist, es handelt sich also um einen Nowcast). Zudem muss eine Differenzierung nach Berufen erfolgen, weil diese sehr unterschiedlich konjunkturreegibel sind, beispielsweise LKW-Fahrer deutlich mehr als Pflegekräfte. Aufgrund der Fallzahlen der Befragungsdaten war dies jedoch nur für Berufshauptgruppen möglich. Um wiederum plausible Ergebnisse für die Berufsgattungen zu erhalten, wurden die geschätzten Koeffizienten noch mit der Korrelation von Berufsgattung und Berufshauptgruppe multipliziert. Beispiel: Für die Berufshauptgruppe 24 „Metallerzeugung und -bearbeitung, Metallbauberufe“ ergibt sich für 2023 ein Rückgang der Beschäftigung um 2,9 Prozent aus der Regression. Die Berufsgattung 24232 „Berufe in der spanenden Metallverarbeitung – Fachkraft“ ist mit ihrer Berufshauptgruppe zu 80,2 Prozent korreliert. Demnach wird für 2023 ein Rückgang der Beschäftigung um -2,9 Prozent * 80,2 Prozent = -2,3 Prozent in dieser Berufsgattung verwendet. Durch die Vergrößerung werden die Ergebnisse für die kurze Frist zwar verwässert, aber auch durch statistische Unsicherheiten erzeugte unrealistische Entwicklungen weitgehend vermieden. Die Ergebnisse für das erste Jahr in der Zukunft werden dann als neuer aktueller Rand mit einem Übergangspfad auf den mittelfristigen Trend angenähert (vgl. Burstedde, 2023, 34; hier 60 Prozent pro Jahr statt 50 Prozent). Dieser Übergangspfad ist nicht als Prognose zu verstehen, sondern dient allein einer ansprechenden Abbildung von Zeitreihen.

Des Weiteren gab es einige kleinere Modifikationen gegenüber der Methodik von Burstedde (2023), die im Folgenden der Vollständigkeit halber aufgezählt werden:

- 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 zwei bis drei Jahren Verzögerung auch teilweise in den Beschäftigtendaten ankommen. Diese Strukturbrüche werden nun bei der Trendfortschreibung herausgerechnet, analog zum Verfahren von Burstedde (2023, 37–41; hier mit einem Dummy von 0,5 im dritten Jahr nach dem Strukturbruch). Beispielsweise wurden „Servicekräfte“ zum 1. Januar 2020 innerhalb der Berufsgattungen der „Berufe im Gastronomieservice (ohne Spezialisierung)“ von Fachkraft auf Helfer umgeschlüsselt. Während dies in den Zeitreihen für Arbeitslose und offene Stellen sofort sichtbar wurde, zeigt sich diese Umstellung in den Beschäftigtendaten erst ab dem Jahr 2022.

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 2027) bleiben davon unberührt.

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 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)

Tabelle D.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	150		
		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 B.12411-0014
		-	-	2	2	16+	400		Regionalstatistik.de Tabelle B.12411-03-03-4
BWS	Bruttowertschöpfung	-	7	-	-	-	400		Regionalstatistik.de Tabelle B.82111-01-05-4
		-	20	-	-	-	16	Destatis.de Tabelle B.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 B.12613-0004	
		-	-	-	2	-	400	Regionalstatistik.de Tabelle B.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.2: Variablen-Übersicht

Kürzel	Variable	Beruf (KIdB)	Branche (WZ)	Ge- schlecht	Staatsan- gehörigkeit	Alte r	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	Fachkräftelücke	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	-	-	-	= $BWS_{je_SVB} * FKL * WV$

Literaturverzeichnis

BA – Bundesagentur für Arbeit, 2024, Beschäftigte nach ausgewählten Merkmalen - Deutschland, West/Ost und Länder (Zeitreihe Quartalszahlen), März 2024 – Deutschland (Aktuelle Ausgabe), https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/Aktuell/iiia6/beschaeftigung-sozbe-zr-ausgewmerkmale-altermgr/zr-ausgewmerkmale-altermgr-d-0-xlsx.xlsx?__blob=publicationFile&v=1 [08.5.2024]

Brenke, Karl, 2019, Produktivitätswachstum sinkt trotz steigendem Qualifikationsniveau der Erwerbstätigen, DIW Wochenbericht, Nr. 33, S. 575 – 585, Berlin

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

Burstedde, Alexander / Kolev-Schaefer, Galina, 2024, Die Kosten des Fachkräftemangels, IW-Kurzbericht, Nr. 27, Köln

Burstedde, Alexander / Kunath, Gero / Werner, Dirk, 2023, Arbeitskräftemangel trotz Arbeitslosigkeit – kein Widerspruch, IW-Kurzbericht, Nr. 47, Köln

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 Fachkräftelücken und anderen Indikatoren, IW-Report, Nr. 59, Köln

BIHK – Industrie- und Handelskammern in Bayern, 2024, BIHK-Konjunkturbericht – Jahresbeginn 2024, https://www.bihk.de/fileadmin/eigene_dateien/bihk/Pressemitteilungen/PM_2024/240207_BIHK-Konjunkturbericht.pdf [9.4.2024]

Destatis – Statistisches Bundesamt, 2024, Tabelle 81000-0033: VGR des Bundes - Deflatoren: Deutschland, Jahre, Verwendung des Bruttoinlandsprodukts, <https://www-genesis.destatis.de/genesis//online?operation=table&code=81000-0033> [24.05.2024]

DRV – Deutsche Rentenversicherung Bund, 2023, Rentenversicherung in Zahlen 2023, https://www.deutsche-rentenversicherung.de/SharedDocs/Downloads/DE/Statistiken-und-Berichte/statistikpublikationen/rv_in_zahlen.pdf?__blob=publicationFile&v=3 [11.4.2024]

Grömling, Michael, 2022, Produktivitätseffekte der Kapitalbildung in Deutschland, in: IW-Trends, 49. Jg. Nr. 2, S. 3-25

Hickmann, Helen / Jansen, Anika / Pierenkemper, Sarah / Werner, Dirk, 2021, Ohne sie geht nichts mehr. Welchen Beitrag leisten Migrant_innen und Geflüchtete zur Sicherung der Arbeitskräftebedarfe in Fachkraftberufen in Deutschland? FES diskurs, November 2021, Bonn

IAB – Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 2024, IAB-Arbeitszeitrechnung – Durchschnittliche Arbeitszeit und ihre Komponenten in Deutschland (Zeitreihe mit den Quartals- und Jahreszahlen ab 1991), https://doku.iab.de/arbeitsmarktdaten/AZ_Komponenten.xlsx [9.4.2024]

Jansen, Anika, 2023, Die Fachkräftesituation in Hotel- und Gaststättenberufen – Nachwehen der Corona-Lockdowns, Studie im Rahmen des Projekts Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA) in Zusammenarbeit mit dem Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK), Köln

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

Geis-Thöne, Wido / Grömling, Michael / Kauder, Björn / Matthes, Jürgen / Niendorf, Paul / Pimpertz, Jochen / Röhl, Klaus-Heiner / Widmayer, Marius, 2021, Wie lässt sich das Produktivitätswachstum stärken?, Gutachten im Auftrag der KfW Bankengruppe, Berlin / Köln

Abbildungsverzeichnis

Abbildung A.1.1: Arbeitsnachfrage, -angebot und Beschäftigte 2016 bis 2027	5
Abbildung A.1.2: Beschäftigte – Wachstumsbeiträge 2022 bis 2027, in Prozent	6
Abbildung A.1.3: Langfristige Beschäftigtenentwicklung 2022 bis 2037	7
Abbildung A.1.4: Fachkräftelücke 2016 bis 2027	12
Abbildung A.1.5: Stellenüberhangsquote – Entwicklung nach Anforderungsniveau 2022 bis 2037	13
Abbildung A.2.1: Stellenüberhangsquote – Entwicklung Bayern vs. Deutschland 2022 bis 2037	18
Abbildung A.3.1: Partizipationsquoten nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit für die Altersgruppe 30 bis 34 in 2017, 2022 und 2027.....	20
Abbildung A.3.2: Partizipationsquoten nach Alter in 2017, 2022 und 2027	22
Abbildung A.4.1: Beschäftigte 2022 bis 2027 in ausgewählten Branchen	24
Abbildung B.1.1: Arbeitsnachfrage, -angebot und Beschäftigte 2016 bis 2027, IHK Aschaffenburg.....	31
Abbildung B.1.2: Langfristige Beschäftigtenentwicklung 2022 bis 2037, IHK Aschaffenburg	31
Abbildung B.1.3: Fachkräftelücke 2016 bis 2027, IHK Aschaffenburg	32
Abbildung B.2.1: Arbeitsnachfrage, -angebot und Beschäftigte 2016 bis 2027, IHK zu Coburg und IHK für Oberfranken Bayreuth	35
Abbildung B.2.2: Langfristige Beschäftigtenentwicklung 2022 bis 2037, IHK zu Coburg und IHK für Oberfranken Bayreuth	35
Abbildung B.2.3: Fachkräftelücke 2016 bis 2027, IHK zu Coburg und IHK für Oberfranken Bayreuth.....	36
Abbildung B.3.1: Arbeitsnachfrage, -angebot und Beschäftigte 2016 bis 2027, IHK für München und Oberbayern.....	39
Abbildung B.3.2: Langfristige Beschäftigtenentwicklung 2022 bis 2037, IHK für München und Oberbayern.....	39
Abbildung B.3.3: Fachkräftelücke 2016 bis 2027, IHK für München und Oberbayern	40
Abbildung B.4.1: Arbeitsnachfrage, -angebot und Beschäftigte 2016 bis 2027, IHK Niederbayern in Passau	43
Abbildung B.4.2: Langfristige Beschäftigtenentwicklung 2022 bis 2037, IHK Niederbayern in Passau.....	43
Abbildung B.4.3: Fachkräftelücke 2016 bis 2027, IHK Niederbayern in Passau.....	44
Abbildung B.5.1: Arbeitsnachfrage, -angebot und Beschäftigte 2016 bis 2027, IHK Nürnberg für Mittelfranken	47
Abbildung B.5.2: Langfristige Beschäftigtenentwicklung 2022 bis 2037, IHK Nürnberg für Mittelfranken	47
Abbildung B.5.3: Fachkräftelücke 2016 bis 2027, IHK Nürnberg für Mittelfranken	48
Abbildung B.6.1: Arbeitsnachfrage, -angebot und Beschäftigte 2016 bis 2027, IHK Regensburg für Oberpfalz/Kelheim.....	51
Abbildung B.6.2: Langfristige Beschäftigtenentwicklung 2022 bis 2037, IHK Regensburg für Oberpfalz/Kelheim.....	51
Abbildung B.6.3: Fachkräftelücke 2016 bis 2027, IHK Regensburg für Oberpfalz/Kelheim.....	52
Abbildung B.7.1: Arbeitsnachfrage, -angebot und Beschäftigte 2016 bis 2027, IHK Schwaben	55
Abbildung B.7.2: Langfristige Beschäftigtenentwicklung 2022 bis 2037, IHK Schwaben.....	55
Abbildung B.7.3: Fachkräftelücke 2016 bis 2027, IHK Schwaben.....	56
Abbildung B.8.1: Arbeitsnachfrage, -angebot und Beschäftigte 2016 bis 2027, IHK Würzburg-Schweinfurt	59
Abbildung B.8.2: Langfristige Beschäftigtenentwicklung 2022 bis 2037, IHK Würzburg-Schweinfurt.....	59
Abbildung B.8.3: Fachkräftelücke 2016 bis 2027, IHK Würzburg-Schweinfurt.....	60

Tabellenverzeichnis

Tabelle A.1.1: Entwicklung der Beschäftigten nach Berufshauptgruppen 2022 bis 2027	9
Tabelle A.1.2: Entwicklung der Beschäftigten nach Berufsgattungen 2022 bis 2027, Top 10 und Flop 10....	10
Tabelle A.1.3: Entwicklung der Beschäftigten nach Branchen 2022 bis 2027, Top 10 und Flop 10	11
Tabelle A.1.4: Top-20-Fachkräftelücke nach Berufsgattung	14
Tabelle A.1.5: Top 20 Stellenüberhangsquote nach Berufsgattung 2022 bis 2027	15
Tabelle A.3.1: Top-5- und Flop-5- Beschäftigte nach Frauenanteil 2027	20
Tabelle A.3.2: Top-5- und Flop-5- Beschäftigte nach Älterenanteil (55+) 2027	22
Tabelle A.3.3: Top-5- und Flop-5- Beschäftigte nach Ausländeranteil 2027.....	23
Tabelle B.1.1: Top-20-Fachkräftelücke nach Berufsgattung, IHK Aschaffenburg	32
Tabelle B.2.1: Top-20-Fachkräftelücke nach Berufsgattung, IHK zu Coburg und IHK für Oberfranken Bayreuth.....	36
Tabelle B.3.1: Top-20-Fachkräftelücke nach Berufsgattung, IHK für München und Oberbayern	40
Tabelle B.4.1: Top-20-Fachkräftelücke nach Berufsgattung, IHK Niederbayern in Passau.....	44
Tabelle B.5.1: Top-20-Fachkräftelücke nach Berufsgattung, IHK Nürnberg für Mittelfranken	48
Tabelle B.6.1: Top-20-Fachkräftelücke nach Berufsgattung, IHK Regensburg für Oberpfalz/Kelheim	52
Tabelle B.7.1: Top-20-Fachkräftelücke nach Berufsgattung, IHK Schwaben	56
Tabelle B.8.1: Top-20-Fachkräftelücke nach Berufsgattung, IHK Würzburg-Schweinfurt	60
Tabelle D.1: Rohdaten-Übersicht.....	67
Tabelle D.2: Variablen-Übersicht.....	68



Industrie- und Handelskammern
in Bayern

Impressum

Verleger und Herausgeber:

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

Vorstand: Dr. Eberhard Sasse & Dr. Manfred Gößl

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

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: Juni 2024

IHK für Niederbayern in Passau

Dr. Josef Schosser

☎ 0851 507-0

@ josef.schosser@passau.ihk.de

IHK Nürnberg für Mittelfranken

Dr. Udo Raab

☎ 0911 1335-0

@ udo.raab@nuernberg.ihk.de

Antonia Lehner

☎ 0911 1335-0

@ antonia.lehner@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