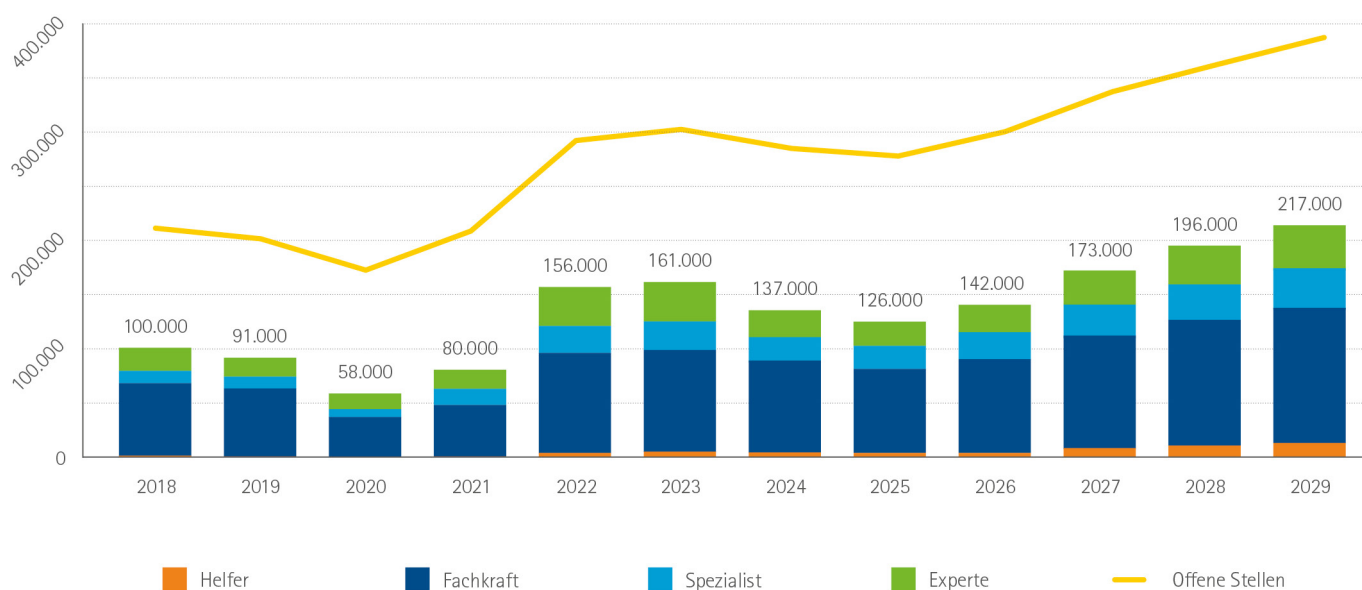




Zentrale Ergebnisse

- Der Arbeits- und Fachkräftebedarf nimmt weiter zu: Die Zahl der offenen Stellen dürfte von 2024 bis 2029 um rund ein Drittel auf 390.000 ansteigen. Es werden hierbei nur sozialversicherungspflichtige Stellen betrachtet.
- Stellt man den offenen Stellen die formal passend qualifizierten Arbeitslosen in Bayern gegenüber, ergibt sich eine Arbeitskräftelücke von 220.000 Personen im Jahr 2029. In der Realität sind jedoch nicht alle Arbeitslosen auf Stellen zu vermitteln, für die sie formal die passende Qualifikation haben. Der von den Unternehmen wahrgenommene Arbeitskräftemangel wird daher noch höher sein.
- In Bayern sind aufgrund der Arbeitskräftelücke im Jahr 2029 Wertschöpfungsverluste in Höhe von 25 Mrd. Euro zu erwarten.
- Vor allem beruflich qualifizierte Fachkräfte fehlen: Hier dürfte die Arbeitskräftelücke im Jahr 2029 130.000 Personen betragen. Zudem fehlen dann voraussichtlich 36.000 Spezialisten (z. B. Meister, Fachkräfte mit Weiterbildung, Bachelor), 41.000 Experten (v. a. Akademiker mit Master-Abschluss) und 13.000 Helfer (einfache Tätigkeiten ohne spezifische Fachkenntnisse).
- Blick in die Zukunft: Rein demografisch bedingt sinkt die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Bayern von 2024 bis 2039 von 5,7 auf 5,1 Mio. Würde es gelingen, die Erwerbspartizipation von Frauen, Älteren und ausländischen Beschäftigten weiter zu steigern und auch der Zuzug ausländischer Arbeitskräfte sich wie in den letzten Jahren entwickeln, so könnte die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Bayern bis 2039 trotz des demografischen Wandels auf 5,9 Mio. anwachsen.

Abbildung 1: Arbeitskräftelücke und offene Stellen in Bayern 2018 bis 2029



Experte, Spezialist, Fachkraft oder Helfer?

Die Klassifikation der Berufe wurde von der Bundesagentur für Arbeit und dem Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung entwickelt. Sie unterteilt die Berufe u. a. in vier Qualifikationsniveaus (hier „Anforderungsniveaus“ genannt). Dieser Systematik folgt auch der IHK Arbeitsmarktradar.

Helfer: Helferberufe umfassen einfache, wenig komplexe (Routine-)Tätigkeiten, für die keine spezifischen Fachkenntnisse erforderlich sind und kein formaler beruflicher Bildungsabschluss vorausgesetzt wird.

Fachkraft: Für diese Tätigkeiten werden fundierte Fachkenntnisse und Fertigkeiten vorausgesetzt, die üblicherweise mit dem Abschluss einer zwei- bis dreijährigen Berufsausbildung erreicht werden.

Spezialist: Diese Tätigkeiten sind mit zusätzlichen Spezialkenntnissen und –fähigkeiten verbunden, die häufig im Rahmen einer beruflichen Fort- oder Weiterbildung, etwa einer Meister- oder Techniker Ausbildung oder eines Bachelor-Abschlusses an einer Hochschule vermittelt werden.

Experte: Hierunter fallen hoch komplexe Tätigkeiten (z. B. Entwicklung, Forschung, Diagnose) sowie Leitungs- und Führungsaufgaben. Meist setzt die Ausübung dieser Berufe eine mindestens vierjährige Hochschulbildung (Master, Diplom, Staatsexamen o. ä.) oder eine entsprechende Berufserfahrung voraus.

Demografie und Beschäftigungsentwicklung

1) Kurzfristprognose: Beschäftigungsentwicklung bis 2029

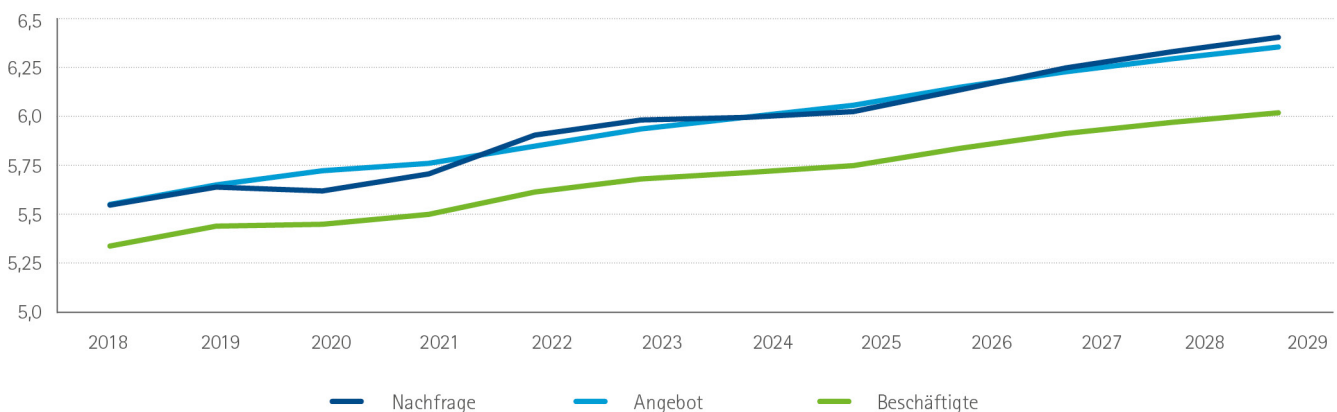
Die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Bayern ist von 2018 bis 2024 von 5,34 Mio. auf 5,72 Mio. gestiegen (+7,1 %). Bis 2029 besteht das Potenzial für einen weiteren Anstieg auf 6,0 Mio. (+5,4 %). Für Gesamtdeutschland ist bis 2029 ein Beschäftigungswachstum in Höhe von 4,9 % möglich.

Dies setzt jedoch voraus, dass die seit 2018 vorherrschenden positiven Trends weiter anhalten und sich die aktuelle Wirtschaftskrise nicht zu einer längerfristigen strukturellen Krise entwickelt. Insbesondere müsste ein ähnlich hohes Niveau der Zuwanderung wie in den letzten Jahren realisiert werden und die Arbeitsmarktintegration von Ausländern und Älteren weiter gesteigert werden. Dies ist jedoch keineswegs ausgemacht. Mit dem EU-Ausland hatte Deutschland 2024 erstmals seit 2008 keinen positiven Wanderungssaldo mehr und auch der Wanderungssaldo mit dem Ausland insgesamt war in den letzten drei Jahren – auch bedingt durch sinkende Geflüchtetenzahlen – zwar positiv aber stark rückläufig.

Gebremst wird der potenzielle Beschäftigungsaufbau durch die steigende Zahl der Renteneintritte in den nächsten Jahren.

Die gesamte Beschäftigungsnachfrage seitens der bayerischen Unternehmen (dunkelblaue Linie) und das Angebot aller verfügbaren Arbeitskräfte (hellblaue Linie) waren 2024 in etwa gleich groß. Mittelfristig dürfte die Gesamtnachfrage das Angebot wieder überschreiten. Die tatsächliche Beschäftigung (grüne Linie) liegt jedoch deutlich unterhalb von Nachfrage und Angebot. Dies deutet auf Matching-Probleme hin: Offenbar haben viele Arbeitslose nicht die nachgefragten Kompetenzen und Qualifikationen oder es bestehen weitere Vermittlungshemmnisse. Die Differenz zwischen Nachfrage und Beschäftigung stellen die offenen Stellen dar.

Abbildung 2: Arbeitsnachfrage, –angebot und Beschäftigte 2018 bis 2029 in Bayern in Mio.



Das Beschäftigungswachstum in Bayern entwickelt sich über die einzelnen Berufe hinweg sehr unterschiedlich. Den größten Zuwachs an Beschäftigung dürften bis 2029 mit einem Plus von 21.000 die Softwareentwickler auf Expertenniveau zu verzeichnen haben. Auch bei Fachkräften und Spezialisten in der Kinderbetreuung (+20.000) sowie in der IT-Anwendungsberatung (+13.000) und den Fachkräften in der öffentlichen Verwaltung (+12.000) ist mit deutlichem Beschäftigungsaufbau zu rechnen.

Der größte Rückgang an Beschäftigung wird bis 2029 für Helfer und Fachkräfte im Gastronomieservice (-11.000), Bankkaufleute auf Fachkraftniveau (-9.000) und Fachkräfte in der kaufmännischen und technischen Betriebswirtschaft (-7.000) erwartet. Die Gründe können dabei unterschiedlich sein: Während bei den Bankkaufleuten wohl der Strukturwandel in der Bankenbranche durchschlägt, dürfte der Rückgang im Gastronomieservice vor allem am Arbeitskräftemangel liegen.

2) Langfristprognose: Beschäftigungsentwicklung bis 2039

In Abbildung 3 sind drei unterschiedliche Szenarien für die sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsentwicklung bis 2039 in Bayern dargestellt.

Im ersten Szenario (dunkelblaue Linie) wird nur die demografische Entwicklung, also die Austritte aus dem Arbeitsmarkt (insbesondere aufgrund von Renteneintritt) und die Neueintritte betrachtet. Andere Einflussfaktoren wie die Partizipationsquote von Frauen, Älteren und ausländischen Beschäftigten bleiben im ersten Szenario konstant und es wird keine Zuwanderung aus dem Ausland unterstellt. Aufgrund des Ausscheidens der besonders geburtenstarken Jahrgänge aus dem Erwerbsleben würde im Zeitraum von 2024 bis 2039 die Zahl der SV-Beschäftigten in Bayern um 10,8 % bzw. rund 620.000 Personen abnehmen.

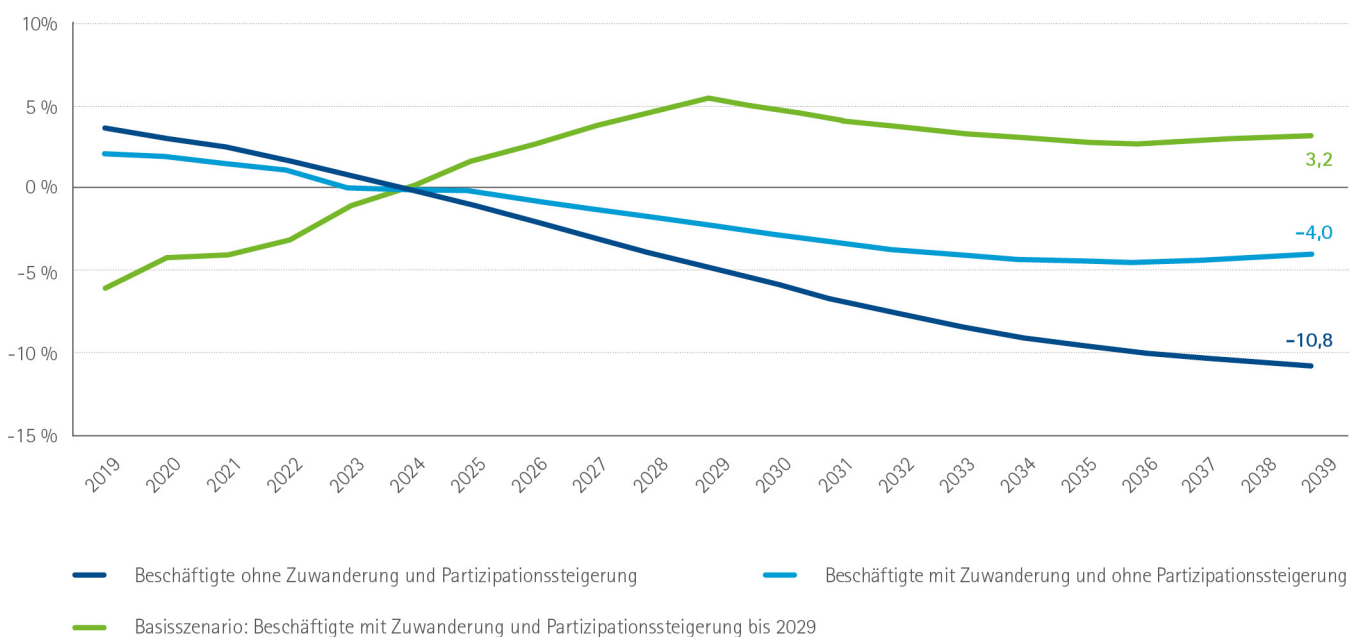
Im zweiten Szenario (hellblaue Linie) wird zusätzlich zur Demografie die Zuwanderung berücksichtigt. Dabei wird bis 2039 eine ähnlich starke Zuwanderung wie im Durchschnitt der letzten sieben Jahre unterstellt. Damit ließe sich der Rückgang der SV-Beschäftigung bis 2039 auf -4,0 % bzw. 230.000 Personen reduzieren.

Das dritte Szenario (grüne Linie) entspricht bis 2029 der Trendfortschreibung, auf welcher der IHK Arbeitsmarktradar aufbaut (Basisszenario): Zusätzlich zu Demografie und Zuwanderung wird hier bis 2029 auch eine weitere Steigerung der Partizipationsquoten von Ausländern, Älteren und Frauen im Durchschnitt der letzten sieben Jahre unterstellt. Ab 2029 werden die Partizipationsquoten dann konstant gehalten und nur noch die demografische Entwicklung und eine Zuwanderung berücksichtigt. In diesem Szenario wäre sogar ein Zuwachs an Beschäftigung um 3,2 % bzw. rund 180.000 SV-Beschäftigte bis 2039 möglich.

Alle Szenarien sind Kopf-Betrachtungen ohne Aussagen zur geleisteten Arbeitszeit.

Wie sich die Beschäftigung in Bayern also künftig entwickelt, hängt im Wesentlichen davon ab, ob die Partizipationsquoten gesteigert werden können und Arbeitskräfte weiterhin zuwandern. Das Modell zeigt, dass es eine große Spannweite der Entwicklung gibt und die Politik durchaus wirksame Stellschrauben besitzt, um dem demografisch bedingten Schrumpfen der Beschäftigung entgegenzuwirken.

Abbildung 3: Langfristige Beschäftigtenentwicklung 2019 bis 2039 in Bayern



Offene Stellen und Arbeitskräfteengpass

1) Engpass nach Qualifikationen

2024 fehlten der bayerischen Wirtschaft rund 137.000 Arbeitskräfte (siehe Abbildung 4). Alle Arbeitslosen, die für offene Stellen formal passend qualifiziert sind, werden dabei im Modell mit diesen offenen Stellen verrechnet und reduzieren die Lücke. Somit repräsentiert die Arbeitskräftelücke im IHK Arbeitsmarktradar nur jene offenen Stellen, für die keinerlei passend qualifizierte Arbeitslose auf dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen.

In der Realität sind nicht alle Arbeitslosen auf Stellen zu vermitteln, für die sie eine passende Qualifikation haben. Dies kann vielfältige Gründe haben, von fehlenden Spezialkenntnissen oder praktischer Erfahrung bis hin zu persönlichen Motiven. Auch sind Arbeitskräfte in der Realität häufig ortsgebunden und nicht bereit jede Stelle in jeder beliebigen Region in Bayern anzunehmen, wie es das Modell unterstellt.

Der von den Unternehmen wahrgenommene Arbeitskräftemangel ist somit deutlich höher als die hier ausgewiesene Arbeitskräftelücke. Einen Hinweis darauf gibt auch die Zahl der offenen Stellen in Bayern, die 2024 mit 284.000 deutlich höher als der berechnete Arbeitskräftemangel war (siehe Abbildung 1).

Betrachtet man den Arbeitskräftemangel nach Qualifikationsniveau, so fehlten 2024 rund 86.000 Fachkräfte (v. a. mit einer beruflichen Ausbildung) bei 153.000 offenen Stellen für diese Beschäftigtengruppe. 2029 werden 127.000 dieser Arbeitskräfte fehlen (offene Stellen: 198.000).

Die Zahl fehlender Spezialisten (z. B. Meister, Fachkräfte mit Weiterbildung, Bachelor) betrug 2024 rund 23.000 (offene Stellen: 41.000) und wird bis 2029 auf 36.000 ansteigen (offene Stellen: 60.000).

Zudem fehlten 2024 bereits 25.000 Experten (v. a. Akademiker mit Master-Abschluss) bei 43.000 offenen Stellen. 2029 wird diese Zahl auf 41.000 ansteigen (offene Stellen: 63.000).

Bei den Helfern betrug 2024 die Arbeitskräftelücke lediglich 3.000 Personen, bei 47.000 offenen Stellen. Diese Diskrepanz zwischen der Arbeitskräftelücke und den offenen Stellen deutet auf erhebliche Probleme hin, die vorhandenen Arbeitslosen auch tatsächlich für eine Beschäftigungsaufnahme zu gewinnen. 2029 werden 13.000 fehlende Helfer (offene Stellen: 66.000) erwartet.

Abbildung 4: Arbeitskräftelücke und offene Stellen nach Qualifikationsniveau 2024 und 2029

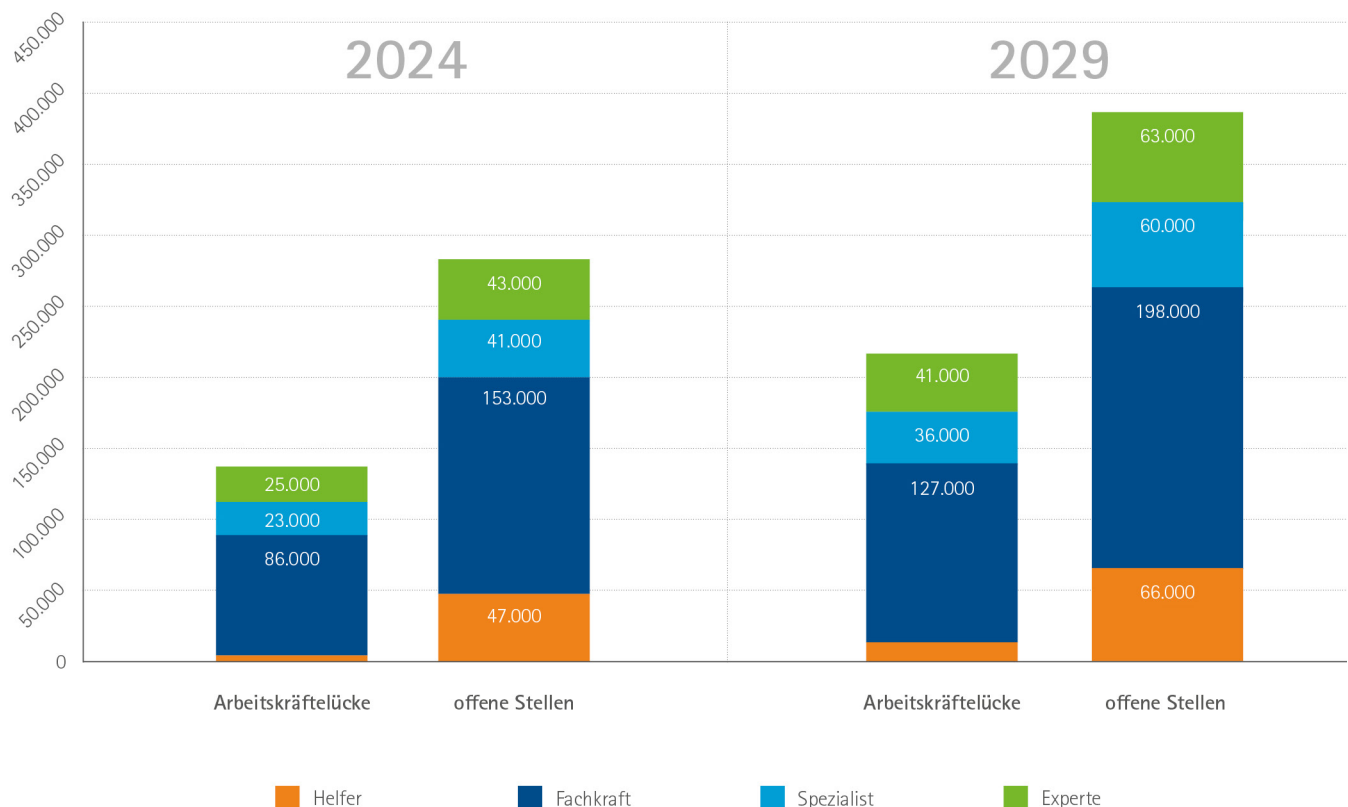
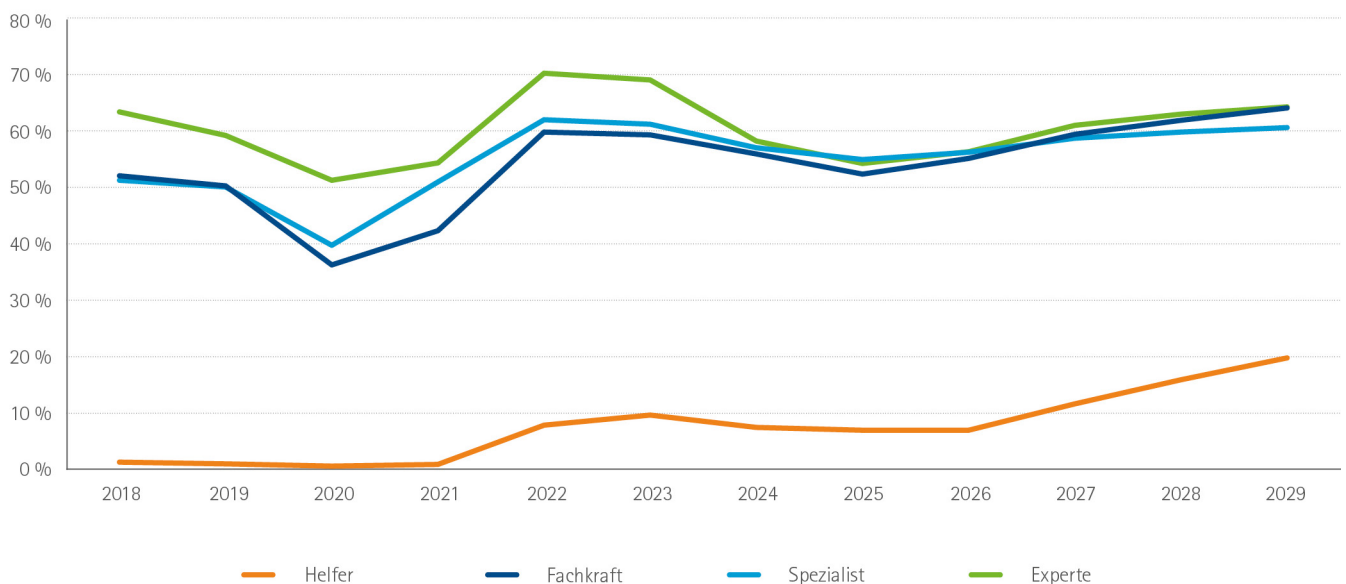


Abbildung 5 zeigt die Entwicklung der Stellenüberhangsquote nach Qualifikationsniveau. Sie ist definiert als der Anteil der offenen Stellen, für die es keine passend qualifizierten Arbeitslosen gibt. Ist die Stellenüberhangsquote sehr hoch, bedeutet dies also, dass es kaum Arbeitslose auf dem Markt gibt, die zumindest theoretisch für die Besetzung der offenen Stellen in Frage kämen. Kurz gesagt: Je höher diese Kennziffer, desto problematischer dürfte die Stellenbesetzung für Unternehmen sein.

Die Stellenüberhangsquote über alle Berufe lag in Bayern 2024 bei 48,3 % und wird bis 2029 auf 56,0 % steigen. Für rund jede zweite Stelle fehlen also passend qualifizierte Arbeitslose. Im Vergleich dazu lag die Stellenüberhangsquote in Deutschland bei 32,9 % und dürfte bis 2029 auf 40,4 % ansteigen. Der Arbeitskräftemangel ist in Bayern schon lange intensiver als in Deutschland.

Betrachtet man die einzelnen Qualifikationen, so war bei den Experten 2024 mit 58,2 % (d. h. rund 6 von 10 Stellen sind nicht passend zu besetzen) der Arbeitskräftemangel in Bayern relativ am höchsten und wird bis 2029 auf 64,3 % ansteigen. Die Stellenbesetzungsprobleme bei Spezialisten (57,0 %) und Fachkräften (55,9 %) bewegten sich 2024 auf nur geringfügig niedrigerem Niveau als bei den Experten. Bis 2029 wird die Stellenüberhangsquote bei den Fachkräften voraussichtlich auf 64,1 % und bei den Spezialisten auf 60,6 % weiter ansteigen. Auffällig ist der Anstieg der Stellenüberhangsquote bei den Helfern. Diese steigt von 2024 bis 2029 von 7,1 % auf 19,5 % sehr deutlich. Der Fachkräftemangel wird damit immer mehr zum allgemeinen Arbeitskräftemangel.

Abbildung 5: Stellenüberhangsquote – Entwicklung nach Qualifikationsniveau 2018 bis 2029
Anteil der offenen Stellen, für die es keine passend qualifizierten Arbeitslosen gibt, in Prozent



2) Engpass nach Berufen

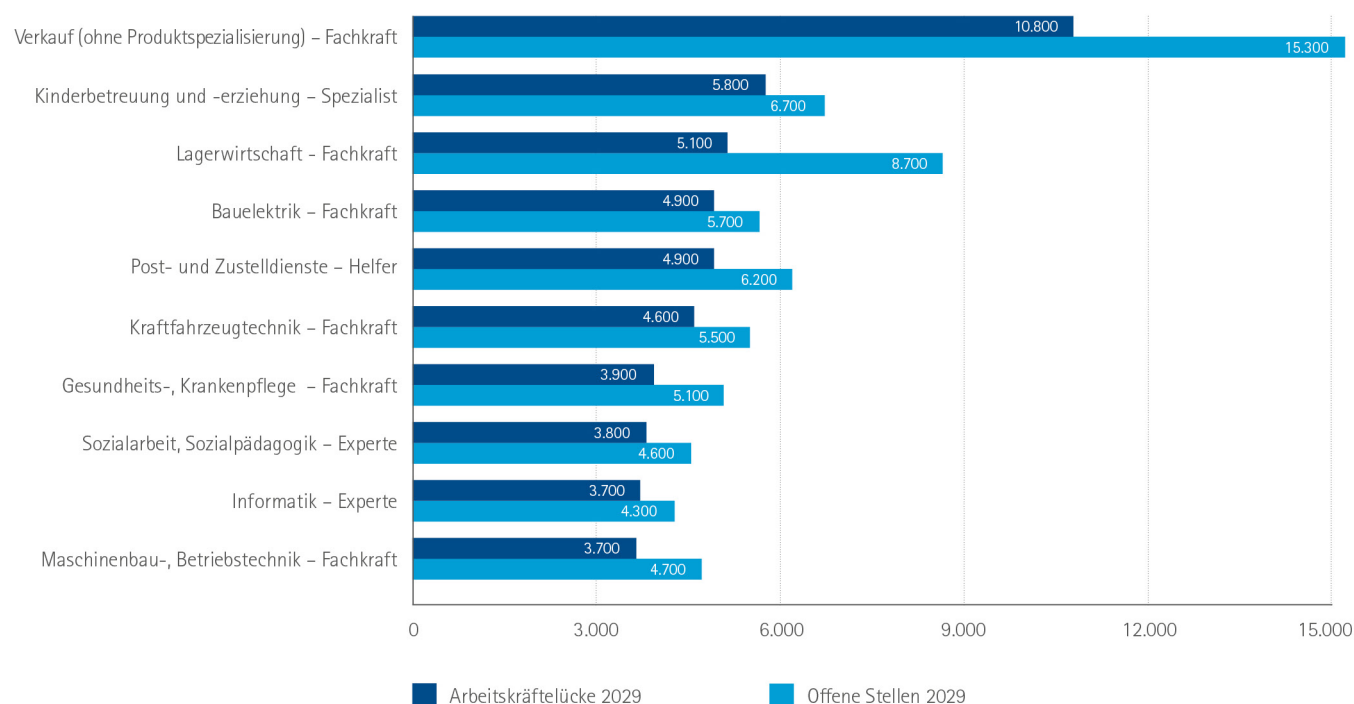
Das IHK Arbeitsmarktradar Online-Tool arbeitsmarktradar.bihk.de ermöglicht eine detaillierte Betrachtung aller Berufe und Qualifikationsniveaus von 2018 bis 2029 in Bayern und einzelnen Regionen.

Die Berufe mit den höchsten für 2029 erwarteten Engpässen sind in Abbildung 6 dargestellt. Zur besseren Einordnung sind die offenen Stellen in dem jeweiligen Beruf ebenfalls angegeben.

Die größten Arbeitskräftelücken werden 2029 für Fachkräfte im Verkauf erwartet. Hier werden 11.000 Arbeitskräfte fehlen. Bei den Spezialisten in Kinderbetreuung und -erziehung werden 6.000 Arbeitskräfte zu wenig am Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen. Bei den Fachkräften in der Lagerwirtschaft sowie Bauelektrik ist eine Lücke von jeweils rund 5.000 Personen zu erwarten. Ebenfalls große Lücken bestehen 2029 bei Helfern bei den Post- und Zustelldiensten (5.000), Fachkräften in der Kfz-Technik (5.000) sowie Fachkräften in der Gesundheits- und Krankenpflege (4.000).

Die Arbeitskräftelücke in einem Beruf ergibt sich aus den offenen Stellen minus den auf dem Arbeitsmarkt verfügbaren passend qualifizierten Arbeitslosen. Die gesamte Nachfrage der Unternehmen in dem jeweiligen Beruf ergibt sich wiederum aus den Beschäftigten addiert mit den offenen Stellen. Genauere Hinweise zur Interpretation finden sich im vorherigen Kapitel „Engpass nach Qualifikationen“.

Abbildung 6: Top 10 Berufe mit den höchsten Arbeitskräftelücken 2029



Ist die Arbeitskräftelücke ähnlich hoch wie die Anzahl der offenen Stellen, bedeutet dies, dass auf dem Markt kaum passend qualifizierte Arbeitslose zur Verfügung stehen und auch die Stellenüberhangsquote entsprechend hoch ist.

Die Berufe mit den höchsten erwarteten Stellenüberhangsquoten 2029 in Bayern, und damit am schwierigsten zu besetzen, sind Fachkräfte im Objekt und Personenschutz, im Gleisbau und der Überwachung und Steuerung des Eisenbahnverkehrs, Spezialisten im Tiefbau, der öffentlichen Verwaltung und dem Beton- und Stahlbau sowie Experten in der Heilerziehungspflege und Sonderpädagogik, der Ver- und Entsorgung und der kaufmännischen und technischen Betriebswirtschaft. In all diesen Berufen liegt die Stellenüberhangsquote über 95 %.

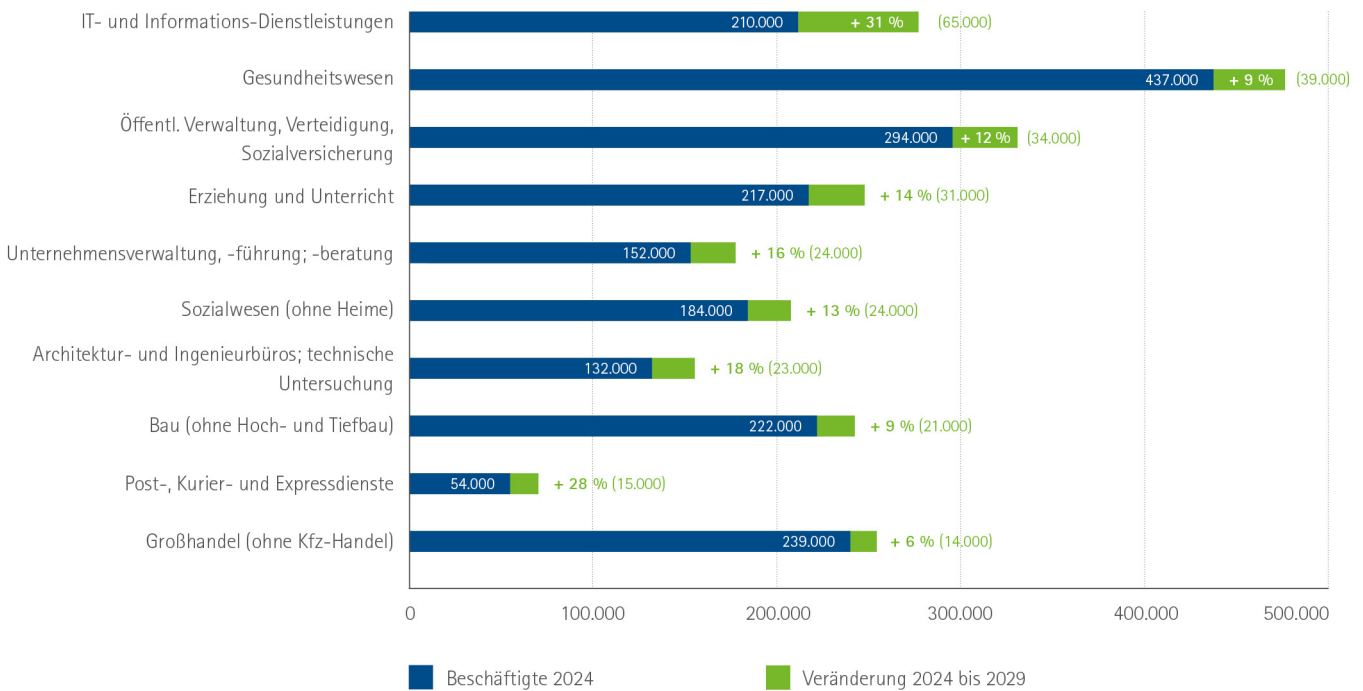
Branchenentwicklung

Welche sind die größten Branchen? Wie entwickelt sich Ihre Branche von 2018 bis 2029? Das IHK Arbeitsmarktradar Online-Tool arbeitsmarktradar.bihk.de ermöglicht eine detaillierte Darstellung aller Branchen.

Betrachtet man anstatt von Berufen die einzelnen Branchen in Bayern (Abbildung 9), wird das größte Beschäftigungswachstum bis 2029 in den IT- und Informationsdienstleistungen (+65.000) erwartet, gefolgt vom Gesundheitswesen (+39.000) sowie der öffentlichen Verwaltung (+34.000).

Der größte Beschäftigungsrückgang wird bis 2029 voraussichtlich in der Gastronomie (-13.000) stattfinden, gefolgt vom Fahrzeugbau (-12.000) und der Metallbranche (-10.000). Auch in anderen Industriebranchen, wie den Gummi- und Kunststoffwaren (-8.000) und dem Maschinenbau (-8.000), ist mit deutlichen Beschäftigungsverlusten zu rechnen. Insgesamt ist im verarbeitenden Gewerbe in Bayern ein Beschäftigungsrückgang von 1,31 Mio. im Jahr 2024 auf 1,26 Mio. im Jahr 2029 zu erwarten. Da dieser Wirtschaftszweig eine hohe Produktivität vorweist, wirkt sich diese Verschiebung auf die Wertschöpfung in Bayern besonders negativ aus.

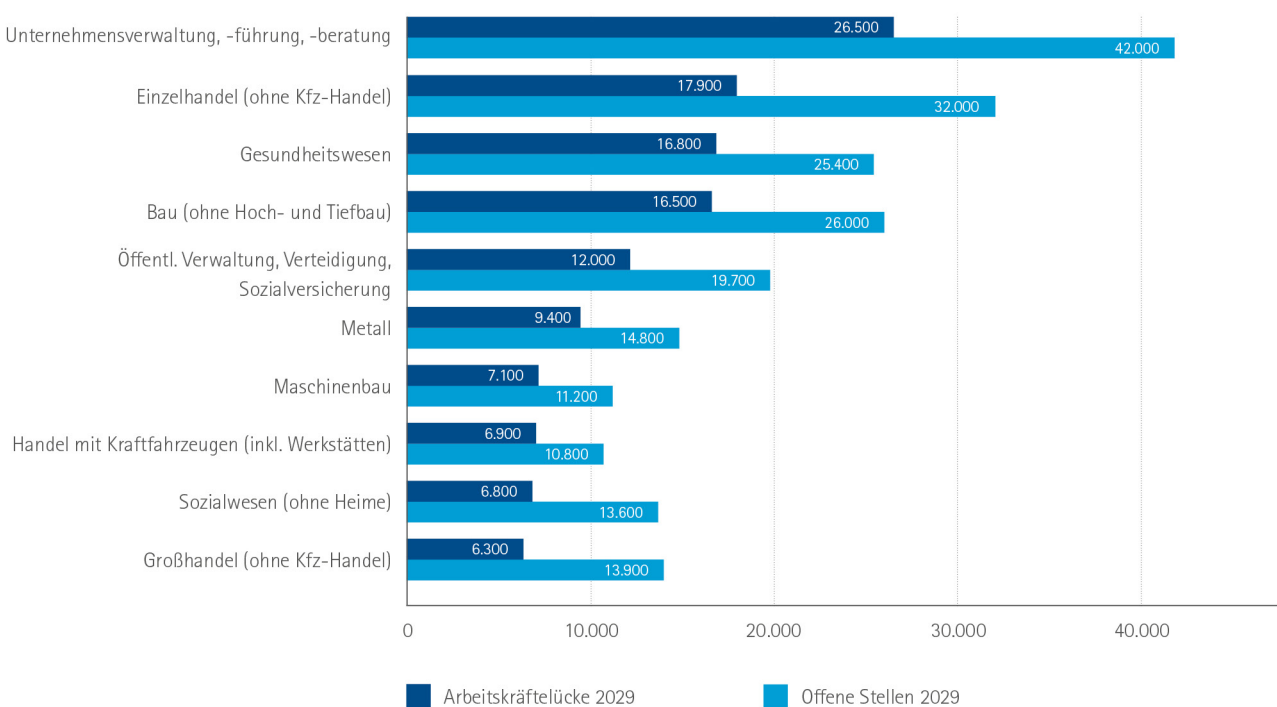
Abbildung 7: Top 10 Branchen mit dem größten absoluten Beschäftigungswachstum in Bayern 2024 bis 2029



Die größten Arbeitskräftelücken in absoluten Zahlen werden für 2029 u. a. in den Branchen „Unternehmensverwaltung, -führung und -beratung“ (26.000), dem Einzelhandel (18.000) und dem Gesundheitswesen (17.000) prognostiziert (siehe Abbildung 10).

Der hohe Arbeitskräftemangel im Gesundheitswesen sticht insofern hervor, als in dieser Branche bis 2029 der zweithöchste Beschäftigungsaufbau erwartet wird. Trotz dieses hohen Zuflusses an Personal wird sich der Arbeitskräftemangel aber sogar noch erhöhen: von rund 11.000 im Jahr 2024 auf 17.000 im Jahr 2029. Ein wichtiger Grund hierfür dürfte sicherlich die Alterung der Gesellschaft in Deutschland sein.

Abbildung 8: Branchen mit den höchsten Arbeitskräftelücken in Bayern 2029



Wertschöpfungsverluste

Auf Grund der Arbeitskräftelücke kam es im Jahr 2024 zu Wertschöpfungsverlusten in Höhe von 16,3 Milliarden Euro (2,3 % der gesamten Bruttowertschöpfung) für die bayerische Wirtschaft. Es handelt sich dabei um potenzielle Wertschöpfung, die auf Grund fehlender Arbeitskräfte nicht realisiert werden konnte. Diese Verluste werden auf Grund der sich verschärfenden Lage am Arbeitsmarkt bis 2029 auf 25,4 Milliarden Euro (3,5 % der gesamten Bruttowertschöpfung) ansteigen.

In absoluten Zahlen entfällt von diesen Verlusten mit 7,5 Mrd. Euro im Jahr 2029 der größte Teil auf die Region der IHK für München und Oberbayern (Abbildung 7). Betrachtet man dagegen die Verluste in Relation zur gesamten Wertschöpfung sind mit 7,2 % besonders Oberfranken (IHK-Bezirke Coburg und Oberfranken Bayreuth) und der IHK-Bezirk Würzburg-Schweinfurt (6,4 %) betroffen (Abbildung 8).

Abbildung 9: Wertschöpfungsverluste durch Arbeitskräftemangel in den bayerischen Regionen in Mio. €

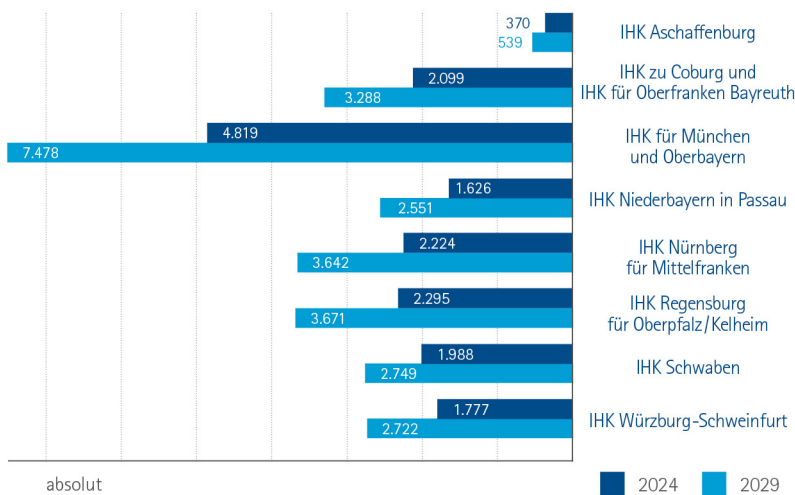
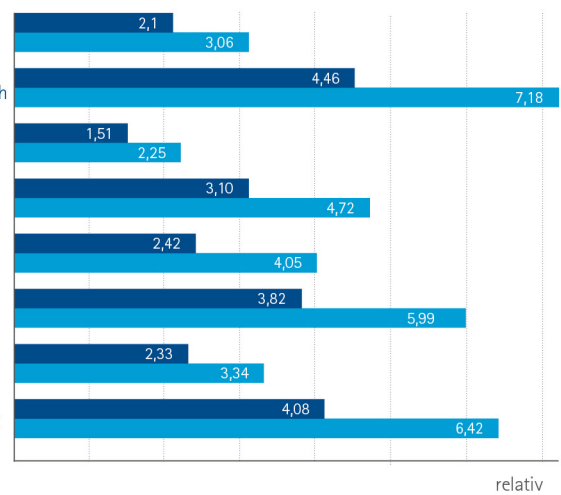


Abbildung 10: Wertschöpfungsverluste durch Arbeitskräftemangel in den bayerischen Regionen in Prozent der Bruttowertschöpfung



Zentrale Zielgruppen: Ältere, Ausländer und Frauen

1) Ältere Beschäftigte

2024 waren 23,6 % der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Bayern mindestens 55 Jahre alt. Bis 2029 wird dieser Anteil leicht zurückgehen auf 23,3 %, da dann bereits ein größerer Anteil der „Babyboomer“ in Rente gegangen sein wird. Rund 1,4 Mio. der voraussichtlich 6,0 Mio. sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Bayern werden dann in diese Altersgruppe fallen.

Der Anteil der Älteren ist in den Berufen sehr unterschiedlich (siehe Tabelle 1). Spitzenreiter sind die Berufe der Fahrzeugführung, die Textil- und Lederberufe sowie die Reinigungsberufe, wo der Anteil Älterer 2024 jeweils über ein Drittel betrug. Auch in den gebäude- und versorgungstechnischen Berufen ist der Anteil Älterer mit 30,6 % sehr hoch.

Mit Ausnahme der ohnehin schrumpfenden Textil- und Lederberufe, ist in diesen Berufen mit einem hohen Ersatzbedarf und einem sich weiter verschärfenden Arbeitskräftemangel zu rechnen.

Tabelle 1: Top 5 – Berufe nach Älterenanteil (55+) 2024 in Bayern

Berufshauptgruppe	Anteil Alter 55+ (in %)	Beschäftigte
Fahrzeugführung	34,4	189.000
Textil und Leder	34,4	22.000
Reinigung	34,1	143.000
Gebäude- und Versorgungstechnik	30,6	124.000
Schutz, Sicherheit und Überwachung	30,4	51.000

2) Ausländische Beschäftigte

In den letzten Jahren haben ausländische Beschäftigte wesentlich zum Beschäftigungsaufbau in Bayern beigetragen. Der Anteil ausländischer Beschäftigter an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten stieg von 14,7 % im Jahr 2018 auf 19,0 % im Jahr 2024.

Hält der Trend an, würde die ausländische Beschäftigung von 2024 bis 2029 von rund 1,09 Mio. auf 1,36 Mio. (+24,9 %) weiter wachsen. Der Anteil der Ausländer an allen SV-Beschäftigten in Bayern würde demnach ebenfalls weiter steigen auf 22,5 % im Jahr 2029. Diese Entwicklung setzt jedoch voraus, dass die positiven Zuwanderungstrends der letzten Jahre sich weiter fortsetzen.

Die Anteile ausländischer Beschäftigter und ihre Entwicklung variieren deutlich zwischen den Berufsgruppen (Tabelle 2). 2024 hatten die Reinigungsberufe mit 53,9 % den höchsten Anteil ausländischer Beschäftigter, gefolgt von den Berufen der Lebensmittelherstellung und -verarbeitung (44,5 %) und den Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufen (40,9 %).

Schon jetzt hat zudem mehr als jeder dritte Berufskraftfahrer einen ausländischen Pass. Bis 2029 wird weiter mit einer starken Zuwanderung in diese Berufsgruppe gerechnet, wodurch der Anteil ausländischer Beschäftigter in dieser Berufsgruppe am stärksten steigen wird (+12,7 %). Trotz dieser starken Zuwanderung bleiben die altersbedingten Ersatzbedarfe hoch.

Tabelle 2: Top 5 – Berufe nach Anteil ausländischer Beschäftigter 2024 in Bayern

Berufshauptgruppe	Anteil ausländischer Beschäftigter (in %)	Beschäftigte
Reinigung	53,9	143.000
Lebensmittelherstellung und -verarbeitung	44,5	143.000
Tourismus, Hotel, Gaststätten	40,9	142.000
Hoch- und Tiefbau	39,1	89.000
Fahrzeugführung	36,4	189.000

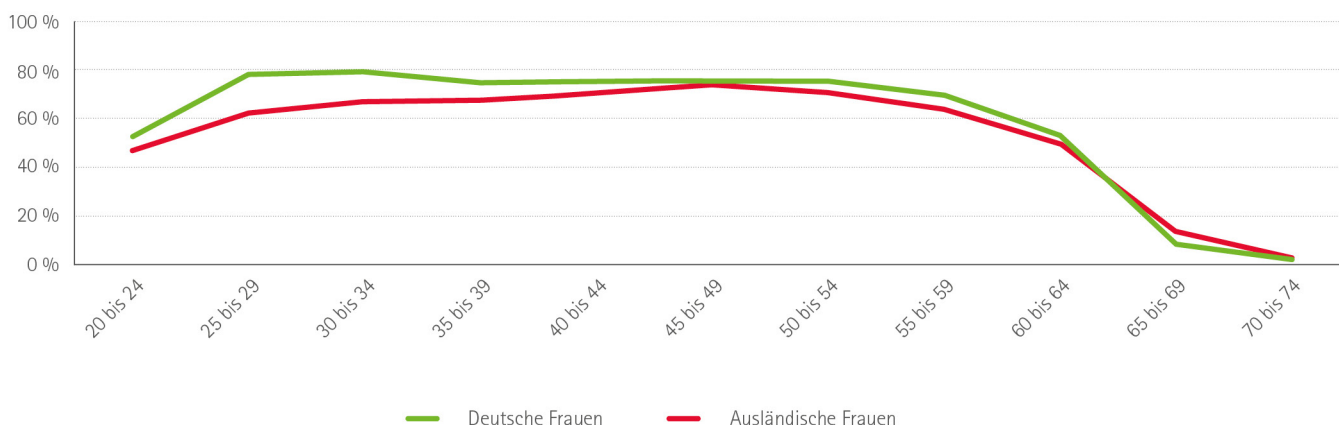
3) Frauen

Die Erwerbsbeteiligung von Frauen in Bayern ist weit fortgeschritten: 2024 lag der Frauenanteil an den SV-Beschäftigten bei 46,3 %. Bis 2029 (46,6 %) ist kaum eine Änderung zu erwarten.

Potenzial für eine Steigerung der Partizipationsquoten gibt es vor allem unter den ausländischen Frauen (Abbildung 11). Während die Partizipationsquote deutscher Frauen 2024 in Bayern in der Altersgruppen 30 bis 34 Jahren mit 79,5 % am höchsten war, lag diese bei den ausländischen Frauen 12,2 %-Punkte niedriger. Der Trend ist jedoch positiv: 2018 lag der Abstand in dieser Altersgruppe noch bei 21,6 %-Punkten. In den höheren Altersgruppen war der Abstand deutlich niedriger.

Das größte Potenzial für eine noch stärkere Beteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt liegt bei der Ausweitung der Arbeitszeit: Die Teilzeitquote von erwerbstätigen Frauen ist deutlich höher als bei Männern. 2024 arbeiteten rund 50 % der Frauen in Bayern in Teilzeit, bei den Männern waren es nur 11 %. Würde es gelingen, die durchschnittliche Arbeitszeit der Frauen in Teilzeit nur um wenige Stunden zu erhöhen, hätte das starke Auswirkungen auf das Arbeitskräfteangebot. Da der IHK Arbeitsmarktradar allerdings eine Pro-Kopf Betrachtung der Erwerbstätigkeit vornimmt, ist eine Berechnung der Auswirkungen einer Erhöhung der Arbeitszeit im Modell nicht möglich.

Abbildung 11: Partizipationsquoten deutscher und ausländischer Frauen nach Alter im Jahr 2024



Personeller Aufwuchs der Bundeswehr

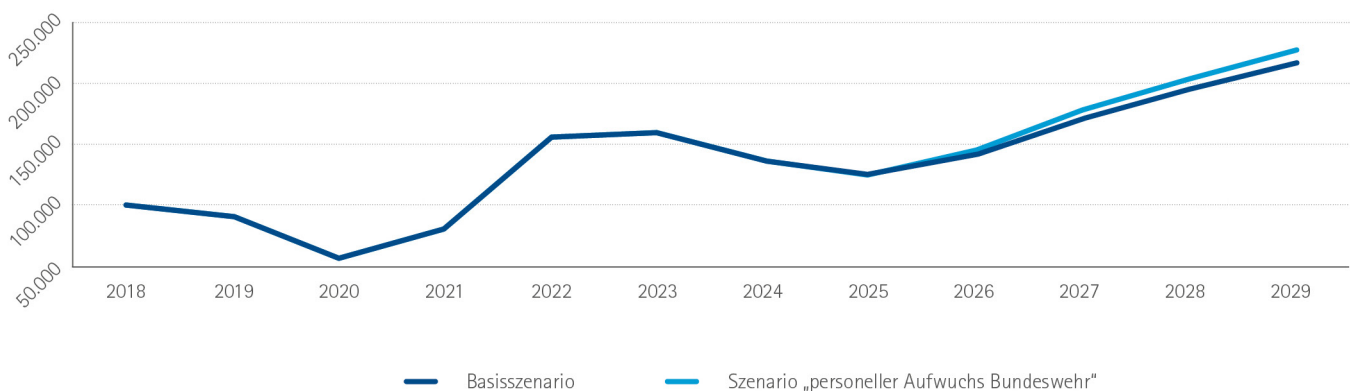
In diesem Szenario werden die Auswirkungen des geplanten Stellenaufbaus bei der Bundeswehr auf den Arbeitsmarkt untersucht. Das Ziel der Bundeswehr ist ein Personalstand von 260.000 Soldaten und 200.000 Reservisten bis 2035. Da der IHK Arbeitsmarktradar detaillierte Prognosen nur bis 2029 treffen kann, wird in der Modellrechnung fiktiv davon ausgegangen, dass die Personalziele im Zeitraum 2025 bis 2029 erreicht werden. Dies ist als Vorschau zu verstehen, wie die Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt wären, wenn die Personalziele zu einem späteren Zeitpunkt tatsächlich erreicht würden.

Die Personalziele entsprechen einem Zuwachs von bundesweit etwa 80.000 Soldaten und 15.000 Reservisten gegenüber 2024. Im Szenario wird angenommen, dass sich der Aufwuchs der Bundeswehr in der Altersgruppe 15 bis 34 Jahren auswirken wird. Der bayerische Anteil entspricht dem Bevölkerungsanteil Bayerns in den betroffenen Altersgruppen. Es wird zudem ein Frauenanteil von 15 % angenommen.

Die Simulation zeigt, dass die Auswirkungen des Stellenaufbaus bei der Bundeswehr auf den Arbeitsmarkt insgesamt sehr moderat ausfallen würden (Abbildung 12). Die Beschäftigung in Bayern würde 2029 um rund 14.000 Personen (-0,2 %) niedriger liegen. Die Arbeitskräftelücke würde um 11.000 Personen (5,1 %) auf 230.000 ansteigen. Die Anzahl offener Stellen läge um 14.000 höher bei 402.000.

Die Auswirkungen auf einzelne Berufe sind entsprechend ebenfalls sehr moderat.

Abbildung 12: Entwicklung der Arbeitskräftelücke im Szenario „Aufwuchs der Bundeswehr“ im Vergleich zum Basisszenario bis 2029



Sondervermögen Infrastruktur und Klimaneutralität

Durch Sonderkredite stellt der Bund ab 2025 über die nächsten zwölf Jahre 500 Milliarden Euro zur Verfügung, die größtenteils in die Erneuerung der Infrastruktur in Deutschland fließen sollen. Dies wird in Infrastrukturberufen die Nachfrage nach Arbeitskräften zusätzlich erhöhen. Inwieweit diese zusätzliche Nachfrage überhaupt bedient werden kann, wird in der folgenden Analyse der Infrastrukturberufe untersucht.

Da der zusätzliche Nachfrageschub durch das Sondervermögen modellbedingt im IHK Arbeitsmarktradar nicht berücksichtigt werden kann, wird die Entwicklung der relevanten Berufe und Berufsgruppen im Basisszenario aufgezeigt, also ohne die zusätzliche Nachfrage, die durch das Sondervermögen ausgelöst wird. Durch diese Zusatznachfrage dürfte der Arbeitskräfteengpass in den nächsten Jahren tatsächlich noch deutlicher ausfallen.

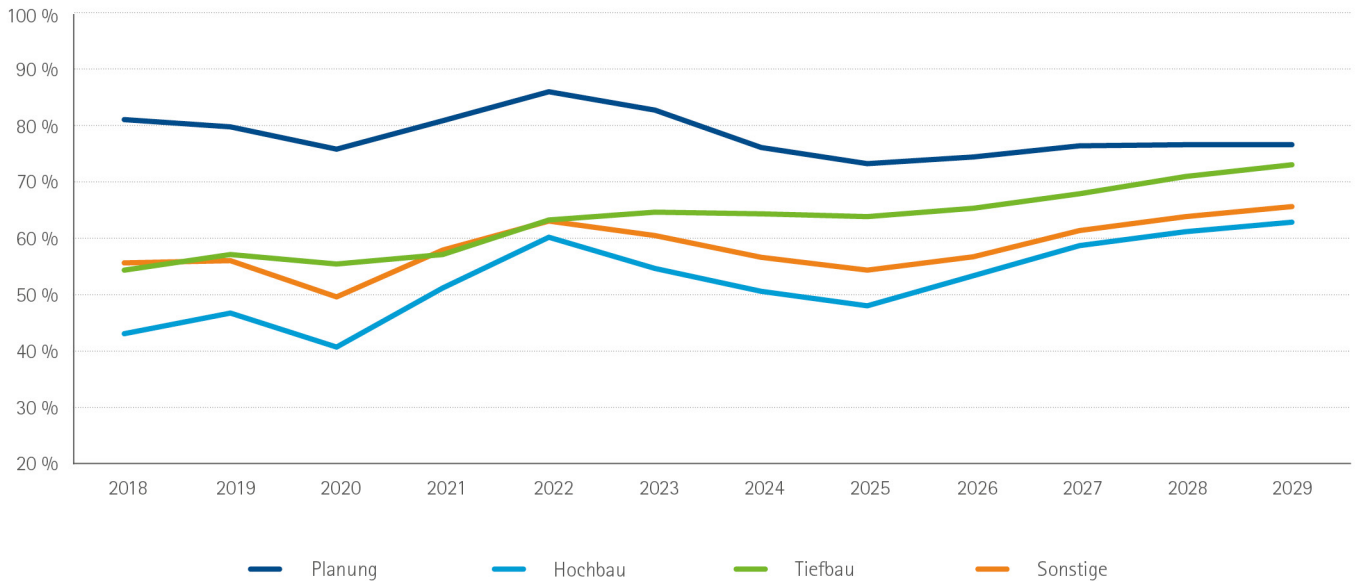
2024 fehlten in den Infrastrukturberufen rund 19.000 Arbeitskräfte. Diese Zahl dürfte bis 2029 auf 29.000 (+51,8 %) weiter ansteigen. Die offenen Stellen steigen von 32.000 auf 43.000. Die Stellenüberhangsquote – als relatives Maß für die Knappheit an Arbeitskräften – ist in den Infrastrukturberufen sehr hoch. Bereits 2024 lag diese bei 59,3 % (gegenüber 48,3 % in der Gesamtwirtschaft) und wird bis 2029 auf 67,9 % (Gesamtwirtschaft: 56,0 %) weiter ansteigen.

Auf den Tiefbau, der für die Erneuerung von Straßen, Gleisen und Brücken zentral ist, dürfte der größte Anteil des Sondervermögens entfallen. Allerdings war hier die Stellenüberhangsquote (Abbildung 14) mit 64,5 % im Jahr 2024 noch höher als im Durchschnitt der Infrastrukturberufe und wird bis 2029 auf 73,3 % weiter steigen. Es ist davon auszugehen, dass die benötigten Fachkräfte nicht ausreichend zur Verfügung stehen werden, um die Gelder aus dem Sondervermögen mit der gewünschten Geschwindigkeit zu verbauen.

Gleiches gilt für die Planung, die als Flaschenhals vor der Bauausführung steht. In den Planungsberufen ist die Stellenüberhangsquote mit 76,4 % im Jahr 2024 bzw. 76,9 % im Jahr 2029 sogar noch höher.

Lediglich im Hochbau bestehen Kapazitätsreserven und das Sondervermögen sollte hier kurzfristig verbaut werden können, insofern auch zeitnah beauftragt wird. Die Stellenüberhangsquote wird von 50,6 % im Jahr 2024 auf 63 % im Jahr 2029 ansteigen und sich damit nur knapp über dem Durchschnitt der Gesamtwirtschaft bewegen.

Abbildung 13: Stellenüberhangsquote in Infrastrukturberufen 2018 bis 2029



In vielen Infrastrukturberufen liegt die Stellenüberhangsquote nahe bei 100 %. Das bedeutet, dass der Bewerbermarkt leergefegt ist und kaum formal passend qualifizierte Arbeitslose mehr verfügbar sind. Tabelle 3 zeigt die Berufe mit den größten Engpässen in Planung, Hochbau, Tiefbau und den sonstigen Infrastrukturberufen (unter diese fallen z. B. Sanitärberufe und verschiedene Berufe des Innenausbaus).

Tabelle 3: Top 5 Stellenüberhangsquote 2029 in den Infrastrukturberufen je Untergruppe¹

Berufshauptgruppe	Stellenüberhangsquote	Arbeitskräftelücke	Beschäftigte
Planung (gesamt)	76,9 %	5.380	51.980
Bauplanung, -überwachung – Experte	91,9%	2.850	9.240
Bauplanung, -überwachung – Spezialist	88,1%	280	5.120
Bauabrechnung, -kalkulation – Spezialist	87,9%	340	1.080
Vermessungstechnik – Experte	80,8%	110	800
Vermessungstechnik – Fachkraft	77,3%	110	1.900
Hochbau (gesamt)	63,0 %	3.620	68.030
Dachdeckerei – Fachkraft	88,6%	880	2.630
Leitung – Hochbau – Spezialist	88,0%	640	4.020
Hochbau – Spezialist	82,3%	210	1.510
Hochbau – Fachkraft	80,4%	170	10.210
Gerüstbau – Fachkraft	74,1%	260	960
Tiefbau (gesamt)	73,3 %	2.580	25.550
Gleisbau – Fachkraft	98,0%	360	780
Tiefbau – Spezialist	96,8%	150	630
Leitung – Tiefbau – Spezialist	94,2%	460	1.920
Brunnenbau – Fachkraft	94,0%	130	290
Tiefbau – Experte	93,2%	210	1.110
Sonstige (gesamt)	65,8 %	17.350	186.070
Rohrleitungsbau – Fachkraft	92,8%	510	3.490
Leitung – Sanitär-, Heizungs-, Klimatechnik – Spezialist	91,9%	660	2.250
Sanitär-, Heizungs-, Klimatechnik – Spezialist	91,6%	350	1.490
Kältetechnik – Fachkraft	90,8%	480	1.830
Klempnerei – Fachkraft	87,4%	460	4.000

¹ Berücksichtigt sind alle Berufe mit einer Arbeitskräftelücke von mindestens 100.

IHK Arbeitsmarktradar Bayern – Methodik

Die Daten des IHK Arbeitsmarktradar Bayern wurden vom Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V. errechnet und basieren auf der Methodik der IW-Arbeitsmarktforschung (Burstedde, 2024). Diese wurde mit zusätzlichen Daten der bayerischen Industrie- und Handelskammern sowie Regionaldaten u. a. des Bayerischen Landesamtes für Statistik und der Bundesagentur für Arbeit erweitert. Die vollständige Studie sowie ausführliche Informationen zur Methodik finden Sie unter: arbeitsmarktradar.bihk.de

Arbeitskräftelücke: Diese ergibt sich aus der Differenz offener Stellen und der passend qualifizierten Arbeitslosen innerhalb Bayerns.

Offene Stellen: Diese werden auf Basis der Stellenstatistik der Bundesagentur für Arbeit und der IAB Stellenerhebung (Verhältnis von gemeldeten zu ungemeldeten Stellen) errechnet.

Beschäftigte: Untersucht werden sozialversicherungspflichtig Beschäftigte ohne Beamte, Auszubildende oder Mini-Jobs. Es handelt sich um Jahresdurchschnittswerte.

Arbeitszeit: Es werden keine Daten zur Arbeitszeit verwendet. Bei den Erwerbspersonen werden durchschnittliche Arbeitszeiten angenommen.

Trendfortschreibung: Der IHK Arbeitsmarktradar Bayern rechnet auf Basis einer Trendfortschreibung (OLS-Regression). Berücksichtigt werden die IST-Daten der letzten sieben Jahre (2018 bis 2024)

Ansprechpartner/-innen für den IHK Arbeitsmarktradar bei den bayerischen Industrie- und Handelskammern:

IHK Aschaffenburg, Dr. Maria Bausback
☎ 06021 880-0 @bausback@aschaffenburg.ihk.de

IHK zu Coburg, Bjoern Cukrowski
☎ 09561 7426-0 @bjoern.cukrowski@coburg.ihk.de

IHK für München und Oberbayern, Sebastian John
☎ 089 5116-0 @sebastian.john@muenchen.ihk.de

IHK für Niederbayern in Passau, Dr. Josef Schosser
☎ 0851 507-0 @josef.schosser@passau.ihk.de

IHK Nürnberg für Mittelfranken, Tobias Hüttmeyer
☎ 0911 1335-0 @tobias.huettmeyer@nuernberg.ihk.de

Verleger und Herausgeber:

Bayerischer Industrie- und Handelskammertag e. V.
Dr. Manfred Göbl
Max-Joseph-Straße 2, 80333 München
☎ 089 5116-0 @info@bihk.de bihk.de

IHK für Oberfranken Bayreuth, Gerd Sandler
☎ 0921 886-0 @sandler@bayreuth.ihk.de

IHK Regensburg für Oberpfalz/Kelheim, Karen Fisher/Sibylle Aumer
☎ 0941 5694-0 @fisher.karen@regensburg.ihk.de
☎ 0941 5694-0 @aumer@regensburg.ihk.de

IHK Schwaben, Dr. Christian A. Fischer
☎ 0821 3162-0 @christian.fischer@schwaben.ihk.de

IHK Würzburg-Schweinfurt, Isabel Schauz/Benedikt Pfeuffer
☎ 0931 4194-0 @isabel.schauz@wuerzburg.ihk.de
☎ 0931 4194-0 @benedikt.pfeuffer@wuerzburg.ihk.de

Gestaltung: Ideenmühle, Eckental

Bildnachweis:

Titel: AdobeStock © Yuri Arcurs/peopleimages.com

Stand: März 2026