

Arbeitsmarkt

Regionale Arbeitslandschaften

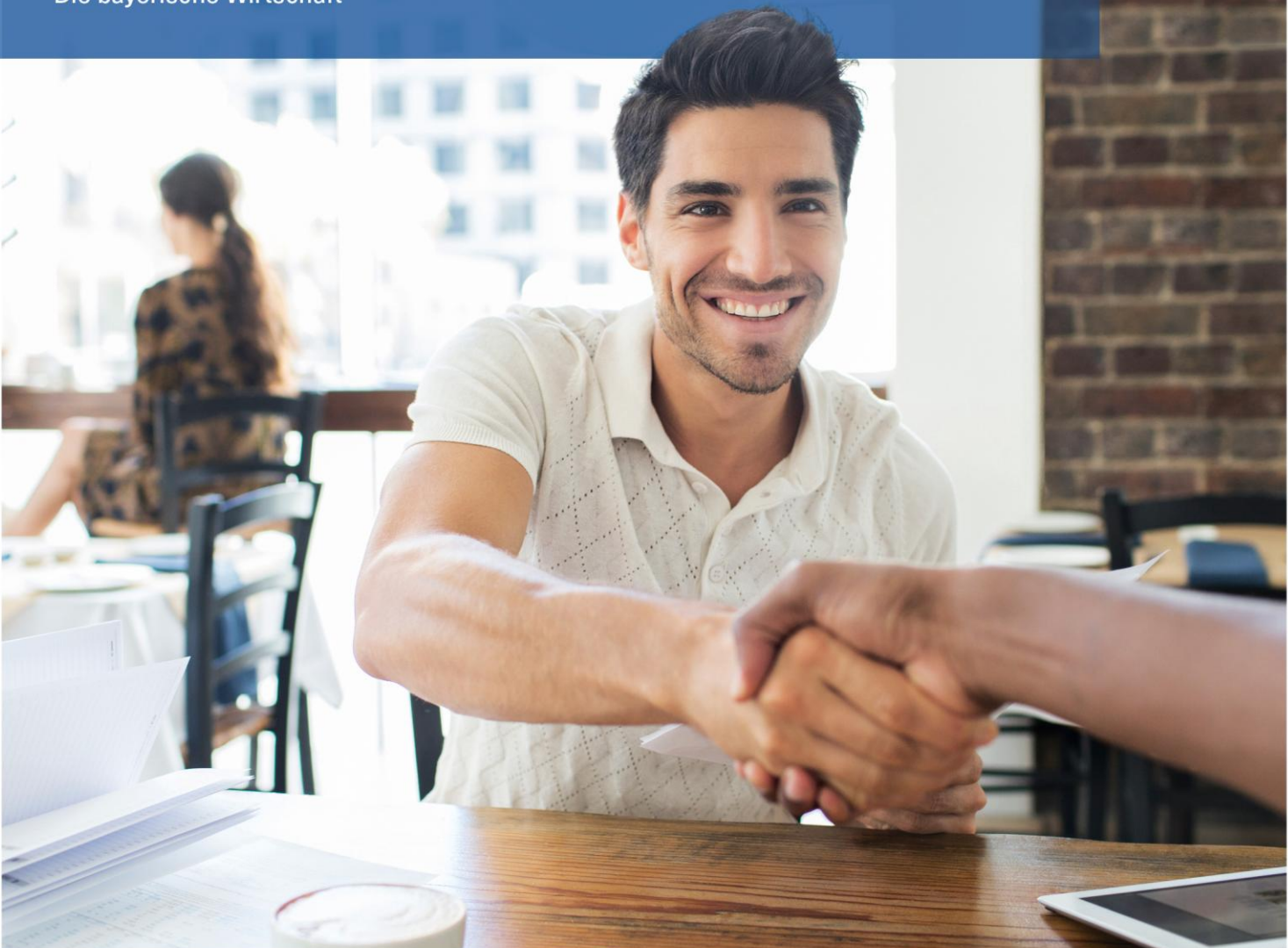
vbw

Studie

Stand: August 2023

Eine vbw Studie, erstellt von Prognos

Die bayerische Wirtschaft



Hinweis

Zitate aus dieser Publikation sind unter Angabe der Quelle zulässig.

Vorwort

Arbeitskräfte- und Fachkräftesicherung bleibt Daueraufgabe

Mit ihren Studien der Reihe "Arbeitslandschaft" verfolgt die vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V. seit über zehn Jahren die Entwicklungen am Arbeitsmarkt und leitet daraus Maßnahmen ab, die das Angebot an Arbeitskräften mit der Nachfrage der Unternehmen in Einklang bringen.

In unserer aktuellen Studie und dem dazugehörigen [Webmagazin](#) nehmen wir erstmals die Arbeitsmarktsituation in den einzelnen Landkreisen und kreisfreien Städten in Bayern in den Blick. Wir zeigen auf, wie sich die Nachfrage und das Angebot an Arbeitskräften regional entwickelt. So geben wir Entscheidern vor Ort die nötigen Daten und Fakten an die Hand, um gezielte Maßnahmen zur Fachkräftesicherung aufzusetzen.

Für Bayern insgesamt zeigt unsere aktuelle Studie, dass die künftige Arbeitsmarktentwicklung von Fachkräfteengpässen geprägt sein wird. Obwohl sich die demografische Entwicklung insbesondere aufgrund des Flüchtlingszustroms mittlerweile günstiger darstellt, kommt es zu einem Rückgang des Arbeitskräfteangebots im Prognosezeitraum bis zum Jahr 2035. Dieser fällt dynamischer aus als der gleichzeitige Rückgang der Arbeitskräfte-nachfrage, so dass der künftige Bedarf an Arbeits- und Fachkräften in den meisten Berufen nicht gedeckt werden kann. Die Fachkräftesicherung ist eine Daueraufgabe, die weiterhin mit hoher politischer Priorität verfolgt werden muss. Gelingt es uns nicht, den Arbeits- und Fachkräftebedarf zu decken, wird es zu Wohlstandsverlusten kommen.

Bertram Brossardt
10. August 2023

Inhalt

1	Executive Summary	1
2	Hintergrund	3
3	Zukünftige Entwicklungen in Bayern	4
3.1	Determinanten von Angebot und Nachfrage	4
3.2	Angebot und Nachfrage an Arbeitskräften bis 2035 im Überblick	6
3.3	Resultierende Ungleichgewichte	10
4	Regionale Unterschiede	13
4.1	Angebot, Nachfrage und Ungleichgewichte in den einzelnen Regionen	14
4.2	Regionale Auswertungen am Beispiel der Verkaufsberufe	17
5	Fazit	21
	Literaturverzeichnis	23
	Ansprechpartner/Impressum	24

1 Executive Summary

In den meisten Berufen finden sich im Jahr 2035 Arbeitskräfteengpässe. Betroffen sind insbesondere die ländlichen Kreise im Norden Bayerns.

Die vorliegende Kurzfassung der Studie beinhaltet erstens eine Aktualisierung der Kernergebnisse der im Januar 2022 zuletzt von Prognos im Auftrag der vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V. durchgeführten Arbeitslandschafts-Studie¹. Zweitens werden das zukünftige Angebot und die zukünftige Nachfrage nach Arbeitskräften erstmalig auf Ebene der Kreise und kreisfreien Städte Bayerns ausgewiesen – differenziert nach einzelnen Berufshauptgruppen. Ziel ist es, regional entstehende Ungleichgewichte und den damit entstehenden Handlungsbedarf möglichst detailliert aufzuzeigen. Anhand dieser Datenbasis und den damit verbundenen Auswertungsmöglichkeiten können sowohl erste Hinweise auf mögliche Handlungsfelder identifiziert als auch die Passgenauigkeit bereits bestehender Maßnahmen überprüft werden.

Die Ergebnisse der Szenariorechnungen zeigen für Bayern bis zum Jahr 2035 einen Rückgang der Nachfrage und des Angebots an Arbeitskräften. Das Angebot sinkt dabei von rund 6,6 Millionen Personen im Jahr 2022 auf etwa 6,2 Millionen Personen, was einem Rückgang von 5,2 Prozent bzw. 400.000 Personen entspricht. In der Vorgängerstudie wurde noch ein deutlich stärkerer Rückgang von etwa 700.000 Personen zwischen 2020 und 2035 erwartet. Wesentlicher Treiber dieser Entwicklung ist die aktualisierte 15. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung. Diese fällt mit Blick auf die demografische Entwicklung wesentlich günstiger aus als die in der Vorgängerstudie verwendete 14. Bevölkerungsvorausberechnung – gleichwohl wird auch in der aktualisierten Fassung mit einem spürbaren Rückgang der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter gerechnet. Die Nachfrage wird voraussichtlich um etwa 2,0 Prozent abnehmen. Das entspricht einem Rückgang von etwa 6,9 Millionen Arbeitskräften im Jahr 2022 auf 6,8 Millionen im Jahr 2035.

Das Arbeitskräfteangebot geht in Bayern somit stärker zurück als die Arbeitskräftenachfrage. Entsprechend muss in 26 der 36 betrachteten Berufshauptgruppen im Jahr 2035 mit teilweise deutlichen Arbeitskräfteengpässen gerechnet werden. Ein rechnerisches Überangebot an Arbeitskräften findet sich nur in wenigen Berufshauptgruppen und mit lediglich geringen Fallzahlen. Arbeitslosigkeit als gesellschaftliche Herausforderung verliert quantitativ betrachtet somit weiter an Bedeutung.

Mit Blick auf die Ergebnisse für die einzelnen bayerischen Regionen über alle Berufshauptgruppen hinweg wird deutlich, dass die Entwicklungen je nach Region sehr unterschiedlich ausfallen. So zeigt sich bei der Entwicklung des Arbeitskräfteangebotes ein deutliches Nord-Süd-Gefälle, mit überdurchschnittlichen Rückgängen beim Arbeitskräfteangebot insbesondere in den ländlichen Kreisen im Norden Bayerns und günstigeren Entwicklungen in

¹ vbw, Prognos 2022.

den Ballungszentren. Bei der zukünftigen Veränderung der Arbeitskräftenachfrage zeigt sich hingegen ein heterogeneres Bild und eine stärkere Abhängigkeit von der bereits bestehenden Wirtschaftsstruktur vor Ort. Über alle Berufe hinweg stellen sich die resultierenden Ungleichgewichte regional entsprechend unterschiedlich dar. Gleichwohl ergibt sich für keinen der Kreise und kreisfreien Städte im Jahr 2035 ein signifikantes Überangebot an Arbeitskräften.

Die berufsspezifische Entwicklung von Angebot, Nachfrage und entstehenden Ungleichgewichten auf regionaler Ebene wird in der vorliegenden Kurzfassung der Studie beispielhaft anhand der *Verkaufsberufe* dargestellt. Für alle weiteren Berufshauptgruppen lassen sich die kreisspezifischen Ergebnisse interaktiv im [Webmagazin](#) einsehen. Die Ergebnisse zeigen ebenfalls teilweise erhebliche Unterschiede zwischen den einzelnen Kreisen und kreisfreien Städten – mit Engpässen von über einem Fünftel bis hin zu einem Überangebot an Arbeitskräften von bis zu 7,4 Prozent der Nachfrage.

Zwar muss bei der Interpretation beachtet werden, dass die Ergebnisse auf dieser detaillierten regionalen Ebene und der weiteren Differenzierung nach Berufshauptgruppen eher Tendenzen aufweisen als belastbare quantitative Ergebnisse darstellen. Gleichwohl wird in der Studie dargelegt, dass sich anhand der aufgezeigten regionalen Fachkräftedefizite für das Jahr 2035 erste Hinweise auf berufs- und regionalspezifische Handlungsbedarfe ableiten lassen. So wird im Beispiel des Landkreises Bayreuth verdeutlicht, dass aufgrund der berufs- und regionalspezifischen Gegebenheiten vor Ort die Senkung der Teilzeitquote eine geeignete Maßnahme sein könnte, um das Arbeitskräftedefizit so zu senken. Ein Hebel, um hierfür passende Anreize zu setzen, sind beispielsweise Bemühungen um eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Insgesamt machen die Ergebnisse deutlich, dass Handlungsdruck bereits heute besteht und dass die Sicherung und Gewinnung von Arbeits- und Fachkräften in Bayern verschiedene Anstrengungen und Maßnahmen erfordert. Durch die Identifikation der regional- und berufsspezifischen Besonderheiten mit Blick auf entstehende Ungleichgewichte können die im Rahmen der Studie entwickelten Auswertungsmöglichkeiten hierfür einen deutlichen Mehrwert und eine Ausgangsbasis für weitere Anknüpfungspunkte bieten.

2 Hintergrund

Die Studie zeigt die Entwicklungen von Nachfrage und Angebot an Arbeitskräften bis 2035. Für Bayern insgesamt und für dessen Landkreise.

Die zuletzt von Prognos im Auftrag der vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V. durchgeführte Arbeitslandschafts-Studie von Januar 2022 zeigt anhand von Szenariorechnungen eine mögliche Entwicklung der Nachfrage nach und des Angebotes an Arbeitskräften in Bayern bis zum Jahr 2035. Seitdem haben sich die Rahmenbedingungen und die Ausgangslage deutlich verändert. Insbesondere die im Februar 2022 beginnende Invasion russischer Truppen in die Ukraine und der bis heute andauernde Krieg ziehen weitreichende Folgen für Deutschland und Bayern nach sich – sowohl auf gesellschaftlicher als auch auf wirtschaftlicher Ebene. Das betrifft auch die bereits gestiegenen Bevölkerungszahlen aufgrund der aus der Ukraine geflüchteten Menschen. Unter anderem deshalb haben die statistischen Ämter ihre Bevölkerungsvorausberechnungen in der Zwischenzeit angepasst. Ebenfalls von großer Bedeutung für die zukünftige Entwicklung sind die bereits erfolgten Auswirkungen des Kriegsgeschehens auf die Lieferketten, Energiepreise und Inflationsentwicklungen.

Vor diesem Hintergrund wurde Prognos von der vbw mit der vorliegenden Studie beauftragt. Zum einen erfolgt dabei eine Aktualisierung der damaligen Szenariorechnungen, bei der unter anderem die aktualisierte Bevölkerungsvorausberechnung verwendet wird. Zum anderen stehen die zukünftigen Entwicklungen für die bayerischen Kreise und kreisfreien Städte im Fokus – diese wurden in den bisherigen Arbeitsmarktstudien nicht beleuchtet. Anhand der in der vorliegenden Studie durchgeführten Szenariorechnungen wird somit erstmalig sichtbar, wie sich das zukünftige Angebot und die zukünftige Nachfrage nach Arbeitskräften für die einzelnen Berufshauptgruppen in den Kreisen und kreisfreien Städten Bayerns bis zum Jahr 2035 entwickeln werden. So können regionale Ungleichgewichte aufgezeigt werden.

Diese Kurzfassung umfasst einen Auszug der durchgeführten Analysen und Auswertungsmöglichkeiten. Deutlich tiefer gehende und für sämtliche Berufshauptgruppen verfügbare Analysen auf regionaler Ebene werden anhand von interaktiven Grafiken in einem online-zugänglichen [Webmagazin](#) dargestellt. Im Folgenden werden zunächst die zentralen Ergebnisse für Bayern insgesamt dargestellt (Kapitel 3). Darauf aufbauend wird aufgezeigt, welche regionalen Unterschiede hinsichtlich der Entwicklung des Angebotes, der Nachfrage und der entstehenden Lücke bestehen (Kapitel 4). Die Kurzfassung endet mit einem Fazit (Kapitel 5).

3 Zukünftige Entwicklungen in Bayern

Das Angebot an und die Nachfrage nach Arbeitskräften sind bis 2035 rückläufig. In den meisten Berufen entstehen Arbeitskräfteengpässe.

3.1 Determinanten von Angebot und Nachfrage

Die Arbeitskräftenachfrage hängt grundlegend von der Entwicklung der zu leistenden Bruttowertschöpfung und der (Arbeits-)Produktivität ab. Die Entwicklung der Bruttowertschöpfung ist wiederum durch den privaten Konsum, den Staatskonsum, die Investitionen sowie die Exporte und Importe bestimmt.² Mit Blick auf das Wirtschaftswachstum gehen wir davon aus, dass die Konjunktur nach dem aktuellen Einbruch im Jahr 2024 wieder anspringt. Bis zum Jahr 2030 wird die Wirtschaft in Deutschland im Mittel um jährlich etwa 1,0 Prozent wachsen. Im Zeitraum zwischen 2030 und 2035 liegt das jährliche Wachstum dann lediglich bei etwa 0,8 Prozent. Vor allem aufgrund von Fortschritten in der Produktivität wird die Arbeitskräftenachfrage in Deutschland und Bayern trotz dieses wirtschaftlichen Wachstums bis zum Jahr 2035 sinken. Die Produktivitätsfortschritte sind wie bereits in der Vergangenheit insbesondere auf technologische Entwicklungen zurückzuführen. Wesentlicher Treiber sind in den kommenden Jahren die fortschreitende Digitalisierung und damit einhergehend auch die verstärkte Automatisierung von Arbeitsprozessen.³ Zwischen den einzelnen Branchen gibt es mit Blick auf die Arbeitskräftenachfrage jedoch deutliche Unterschiede. In einigen kommt es zu einem deutlichen Rückgang der Nachfrage, in anderen zu einem leichten Zuwachs.

Die branchenspezifische Nachfrage beeinflusst wiederum direkt die Arbeitskräftenachfrage nach einzelnen Berufen, da in jeder Branche eine spezifische Mischung von Beschäftigten aus verschiedenen Berufen tätig ist. So arbeiten im Fahrzeugbau beispielsweise sowohl Beschäftigte mit einem technischen Hintergrund im Maschinenbau als auch Beschäftigte aus den Bereichen IT und Unternehmensorganisation. Im Gesundheitswesen ist der Anteil der Beschäftigten mit einem solchen technischen Hintergrund hingegen deutlich kleiner. Aufgrund des technischen Fortschrittes und der damit verbundenen Veränderungen der Anforderungsprofile an die Beschäftigten ändert sich im Laufe der Zeit jedoch auch die Zusammensetzung der Berufe innerhalb der einzelnen Branchen. In der zugrunde liegenden

² Mit Blick auf den privaten Konsum unterstellen wir, dass dieser aufgrund der angespannten Lage bezüglich der Verfügbarkeit von Fachkräften und einer (mittelfristig) daraus resultierenden Zunahme der Reallöhne positiv auf die Nachfrage wirken wird. Aufgrund der demografischen Entwicklung und der fiskalpolitischen „Schuldenbremse“ rechnen wir beim Staatskonsum hingegen eher mit einer Dämpfung. Dies gilt auch für die Investitionen, wenngleich der Pro-Kopf-Kapitalstock im Wohnungsbau weiter ansteigt. Bei den Export- und Importquoten (gemessen jeweils als Anteil am Bruttoinlandsprodukt) rechnen wir auch zukünftig mit weiter steigenden Anteilen.

³ In den Szenariorechnungen werden die Auswirkungen der fortschreitenden Digitalisierung auf die Arbeitskräftenachfrage berücksichtigt. Beispielsweise mit Blick auf den viel diskutierten Bereich der Künstlichen Intelligenz sind die tatsächlichen Auswirkungen auf die Arbeitskräftenachfrage derzeit aber noch nicht vollständig abzuschätzen – sowohl mit Blick auf die Geschwindigkeit als auch das Ausmaß der Effekte. Das gilt insbesondere für die Frage, in welchem Umfang auch neue Tätigkeiten aufgrund dieser Entwicklungen entstehen und Arbeitskräfte binden werden. Daher setzen wir auch bei der Nachfrage von davon besonders betroffenen Berufsgruppen (beispielsweise Steuerberatung etc.) eher konservative Annahmen bezüglich der damit einhergehenden Substituierbarkeit von Arbeitskräften.

Studie werden diese Zusammenhänge bei der Ableitung der berufsspezifischen Arbeitskräftenachfrage in den verwendeten Rechenmodellen berücksichtigt.

Das Arbeitskräfteangebot hingegen wird hauptsächlich durch die Entwicklung der erwerbsfähigen Bevölkerung und somit auch durch die Bevölkerungsentwicklung bestimmt. Grundlage der Prognose ist die 15. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung für Deutschland und die Bundesländer. Wir verwenden die mittlere Variante (G2L2W2) bezüglich der Annahmen zu Geburtenhäufigkeit, Lebenserwartung und Wanderungssaldo. Im Betrachtungszeitraum wird die Höhe der Gesamtbevölkerung in Bayern weiter steigen. Dennoch nimmt die erwerbsfähige Bevölkerung aufgrund des demografischen Wandels im selben Zeitraum ab. Eine zentrale Rolle bei der Modellierung der Struktur des zukünftigen Arbeitskräfteangebotes spielt darüber hinaus die Altersgruppe der 30- bis 35-Jährigen. Diese Altersgruppe dient als Referenz für die zukünftigen Präferenzen in Bezug auf die Berufswahl der nachfolgenden Generationen, denn insbesondere Menschen mit einem akademischen Bildungshintergrund haben häufig vor dem 30. Lebensjahr ihre (formale) Ausbildung noch nicht abgeschlossen.

Im berechneten Basisszenario werden die aktuellen Präferenzen über den gesamten Betrachtungszeitraum bis 2035 konstant gehalten – sowohl in Bezug auf die Berufswahl als auch in Bezug auf alters- und geschlechtsspezifische Erwerbsquoten und Arbeitszeiten. Dies ermöglicht die Modellierung eines Szenarios, das beschreibt "was passiert, wenn nichts passiert". Anhand dieser Ergebnisse können Handlungsfelder und Maßnahmen identifiziert werden, um potenziell entstehende Ungleichgewichte zwischen Arbeitskräfteangebot und Arbeitskräftenachfrage abzumildern.

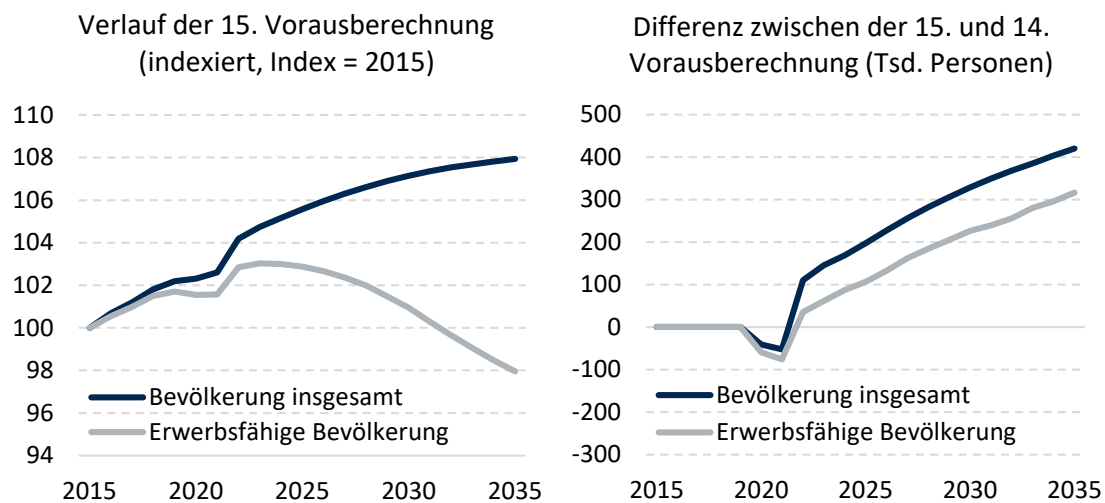
Unter den beschriebenen Veränderungen der Rahmenbedingungen hat sich seit der zuletzt veröffentlichten Studie insbesondere die für die Prognosen zentrale Bevölkerungsvorausberechnung deutlich verändert. So wurde in der zuletzt verwendeten 14. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung noch davon ausgegangen, dass die Bevölkerungszahl in Bayern Anfang der 2030er Jahre mit rund 13,4 Millionen Menschen ihren Höchststand erreicht und danach auf diesem Niveau stagniert. Gemäß der aktualisierten 15. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung wird hingegen auch zwischen 2030 und 2035 mit einem weiteren Anstieg der bayerischen Gesamtbevölkerung gerechnet. Entsprechend leben im Jahr 2035 etwa 400.000 Personen mehr in Bayern als noch in der letzten Studie unterstellt (Abbildung 1).

Bei der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter beläuft sich der Unterschied zwischen der 14. und der 15. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung im Jahr 2035 auf plus 300.000 Personen – mit entsprechenden Konsequenzen mit Blick auf das Arbeitskräfteangebot, aber auch auf die Arbeitskräftenachfrage. Grund für diese Abweichung zwischen der 14. und 15. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung ist insbesondere die stärkere Zuwanderung nach Deutschland in Folge des russischen Angriffskriegs auf die Ukraine. Auch für die Zukunft rechnet das Statistische Bundesamt in der aktualisierten Bevölkerungsvorausberechnung mit einer höheren Nettozuwanderung als in früheren Vorausberechnungen. Aussagen über den zukünftigen Verbleib der aus der Ukraine geflüchteten Menschen werden in der Bevölkerungsvorausberechnung naturgemäß nicht getroffen. Da dieser

Aspekt mit hohen Unsicherheiten verbunden ist, ist auch die Bevölkerungsvorausberechnung mit entsprechender Vorsicht zu interpretieren und abweichende Entwicklungen sind möglich.

Abbildung 1

Verlauf der 15. Bevölkerungsvorausberechnung (indexiert) und Differenz zur 14. Bevölkerungsvorausberechnung (in Tsd.) bis 2035



Quelle: Statistisches Bundesamt 2022, eigene Berechnungen Prognos 2023.

3.2 Angebot und Nachfrage an Arbeitskräften bis 2035 im Überblick

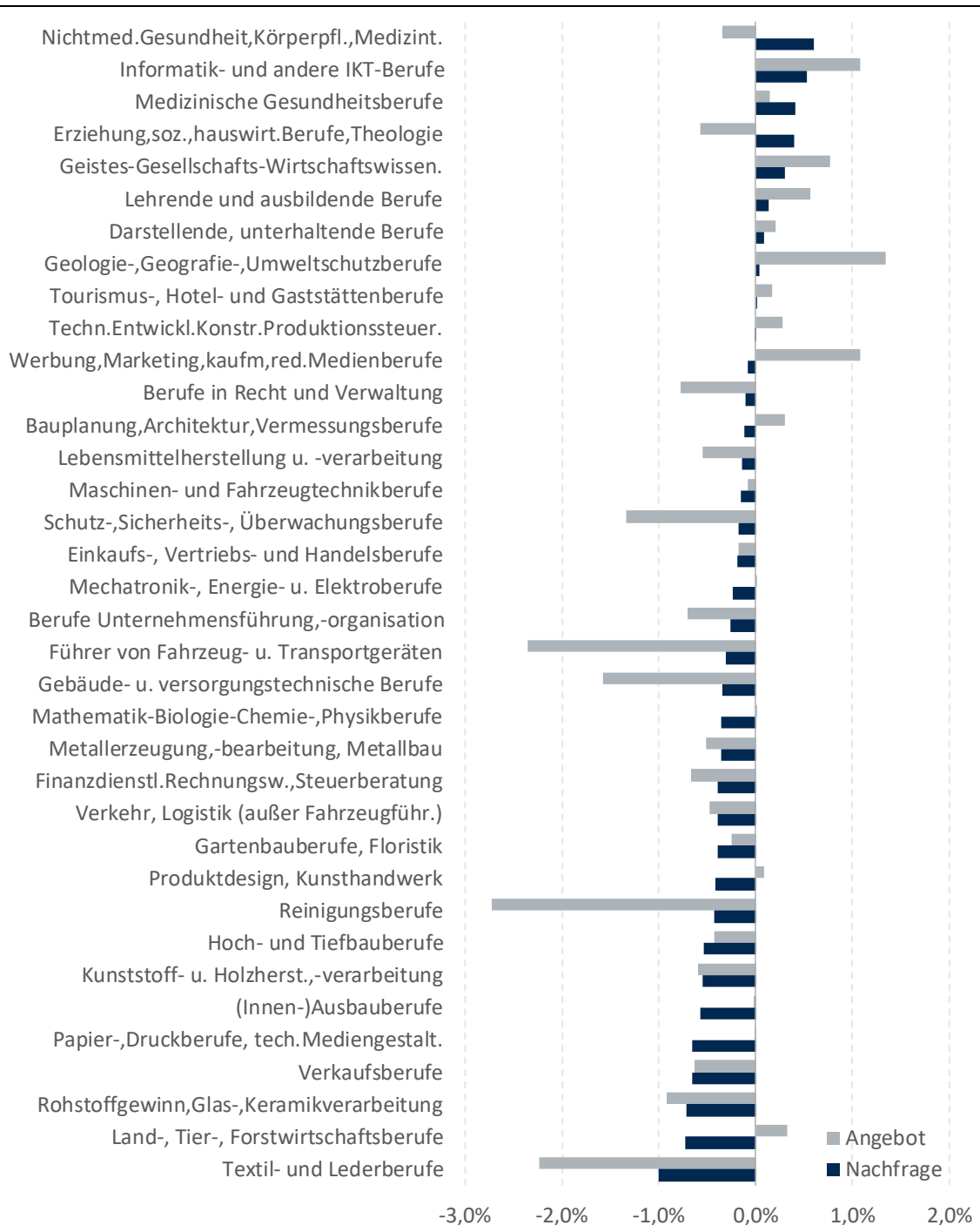
Die detaillierten Modellrechnungen zeigen, dass das Arbeitskräfteangebot in Bayern von rund 6,6 Millionen Personen im Jahr 2022 auf ungefähr 6,2 Millionen Personen im Jahr 2035 zurückgehen wird. Das entspricht einem Rückgang von 5,2 Prozent (durchschnittlich 0,4 Prozent pro Jahr). Im Vergleich zur zuletzt im Januar 2022 veröffentlichten Studie fällt die Entwicklung des Arbeitskräfteangebotes nun etwas günstiger aus. Diese Veränderung lässt sich vor allem auf die aktualisierte Bevölkerungsvorausberechnung und die höhere Anzahl der Personen im erwerbsfähigen Alter zurückführen.

Mit der nun angenommenen Zunahme der Gesamtbevölkerung über den gesamten Betrachtungszeitraum hinweg geht auch eine etwas stärkere Nachfrage nach Konsum- und Investitionsgütern einher, was die Arbeitskräftenachfrage im Vergleich zur Vorgängerstudie etwas stützt. Gleichwohl wird auch die Arbeitskräftenachfrage bis zum Jahr 2035 rückläufig sein. Sie wird voraussichtlich um etwa 2,0 Prozent (durchschnittlich 0,2 Prozent pro Jahr) abnehmen, was einer Reduzierung von etwa 6,9 Millionen Arbeitskräften im Jahr 2022 auf 6,8 Millionen im Jahr 2035 entspricht. Somit geht das Arbeitskräfteangebot

zukünftig stärker zurück als die Arbeitskräftenachfrage, was für wachsende Herausforderungen in Bezug auf die generelle Verfügbarkeit von Arbeitskräften in Bayern spricht.

Abbildung 2

Veränderung von Angebot und Nachfrage, 2022-2035, in Prozent p. a.



Quelle: eigene Berechnungen Prognos 2023.

Zwischen den einzelnen Berufshauptgruppen finden sich teilweise deutliche Unterschiede. In 14 von 36 Berufshauptgruppen steigt das Angebot bis zum Jahr 2035, in 22 sinkt es (Abbildung 2). Die Spannweite reicht dabei von einem Rückgang von 30 Prozent (*Reinigung*) bis hin zu einem Anstieg von 19 Prozent (*Geologie-, Geografie-, Umweltschutz*).

Bei der nach Berufshauptgruppen differenzierten Nachfrage fällt zunächst auf, dass diese in der deutlichen Mehrzahl bis zum Jahr 2035 rückläufig ist. Gegenüber der letzten Arbeitslandschafts-Studie finden sich zwar etwas mehr Berufe mit einer steigenden Nachfrage – analog zum Angebot zeigt sich jedoch, dass es bezüglich der Rangfolge der Berufshauptgruppen nur in wenigen Bereichen zu Verschiebungen gekommen ist. Demnach handelt es sich in der Regel um einen Niveaueffekt, nicht jedoch um grundlegende Verschiebungen bzgl. der Wirtschaftsstruktur. Dies gilt beispielsweise für die IT-Berufe, deren Nachfrage in der aktualisierten Branche am dynamischsten wächst. In der zuletzt veröffentlichten Studie lag die IT in diesem Ranking ebenfalls bereits an vierter Stelle.

Mit Blick auf die Nachfrageentwicklung stehen solche Berufshauptgruppen am weitesten oben, deren Entwicklung auf längerfristig wirkende Trends zurückzuführen sind. Dazu zählt unter anderem die Digitalisierung, die die Nachfrage nach *Informatik- und anderen IKT-Berufen* antreibt.⁴ Aber auch der Ausbau von Kinderbetreuungsplätzen oder die wachsende Bedeutung der Pflegeversorgung in einer alternden Gesellschaft sind Trends, die sich direkt auswirken auf Teilbereiche der hierfür besonders relevanten Berufshauptgruppen *Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie, die Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik und die Medizinischen Gesundheitsberufe*. Für diese Teilbereiche wurde die Abschätzung der Arbeitskräftenachfrage in der vorliegenden Studie aus dem ökonomischen Modellrahmen herausgelöst und so beispielsweise die möglichen Auswirkungen des zum Zeitpunkt der Erstellung der letzten Arbeitslandschafts-Studie eingeführten Gesetzes zur ganztägigen Förderung von Kindern im Grundschulalter (GaFöG) berücksichtigt (vgl. nachstehende Ausführungen).

Berücksichtigung von Kinderbetreuung und Pflegeversorgung

Die benötigten Erzieher sowie der Bedarf an Arbeitskräften für die Pflegeversorgung nehmen bei der Modellierung der Arbeitskräftenachfrage eine Sonderstellung ein. So hängt der Bedarf an Erziehern von der Anzahl der zu betreuenden Kinder, den gesetzlichen Rahmenbedingungen und der tatsächlichen Inanspruchnahme durch die Eltern ab. Die Zahl der Pfleger ergibt sich aus der Zahl der Pflegebedürftigen. Entsprechend ergeben sich beide Größen vor allem aus der demografischen Entwicklung. Konkret bestimmt sich die Nachfrage der relevanten Teilbereiche der davon betroffenen Berufshauptgruppen wie folgt:

⁴ In der letzten Studie wurden zudem sehr dynamische Nachfrageentwicklung beispielsweise für die Berufshauptgruppen *Tourismus, Hotel- und Gaststättenberufe* sowie *darstellende und unterhaltende Berufe* ausgewiesen mit dem Hinweis, dass es sich dabei um kurzfristige und pandemiebedingte Nachholeffekte ab 2021 handeln wird. Wie damals erwartet hat sich ein Großteil dieser Effekte bereits realisiert und in der Statistik niedergeschlagen, sodass das Wachstum im nun aktualisierten Betrachtungszeitraum ab 2022 entsprechend weniger dynamisch ausfällt.

- Kinderbetreuung: Innerhalb der Berufshauptgruppe *Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe* stellen die Erzieher mit etwa 80 Prozent der Beschäftigten die größte Teilgruppe. Für die zukünftige Bedarfsentwicklung in diesem Bereich orientieren wir uns an den mittleren Szenarien für Bayern des Fachkräftenadars für Kita und Grundschule 2022⁵. In diesen sind die möglichen Auswirkungen des Rechtsanspruchs auf Kinderbetreuung berücksichtigt. Entsprechend unterstellen wir bis 2030 einen zusätzlichen Bedarf von etwa 20.000 Erziehern.
- Altenpflege: Innerhalb der Berufshauptgruppe *Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe* werden etwa 60 Prozent der *Altenpflege* zugeordnet. Für die Fortschreibung des Bedarfs greifen wir auf die zukünftige Anzahl der in Bayern älteren Pflegebedürftigen gemäß Pflegevorausberechnung des Statistischen Bundesamtes zurück.⁶ Unter der Annahme eines konstanten Betreuungsverhältnisses entspricht der prozentuale Mehrbedarf an Altenpflegern bis zum Jahr 2035 in unseren Szenariorechnungen der prozentualen Zunahme der stationär und ambulant pflegebedürftigen Personen.
- Krankenpflege: In der heterogenen Berufshauptgruppe *Medizinische Gesundheitsberufe* entfallen etwa 40 Prozent der Beschäftigten auf die Berufsgruppe *Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst und Geburtshilfe*⁷. Für diesen Teilbereich unterstellen wir analog zur Altenpflege ebenfalls einen Zuwachs, der sich an der demografischen Entwicklung und der Anzahl der Pflegebedürftigen orientiert. Da in dieser Berufsgruppe allerdings ebenfalls der Rettungsdienst und die Geburtshilfe enthalten sind, ist die Dynamik auch aufgrund der rückläufigen Geburtenzahlen deutlich geringer als in der Altenpflege.

Weichen die zukünftigen Entwicklungen von Angebot und Nachfrage in einzelnen Berufshauptgruppen stark voneinander ab, kann dies je nach Ausgangslage zu einer Verschärfung bestehender Ungleichgewichte führen. Berufshauptgruppen, bei denen das Angebot deutlich stärker wächst als die Nachfrage sind insbesondere *Geologie-, Geografie-, Umweltschutzberufe* oder *Werbung, Marketing, kaufm., red. Medienberufe*. Ebenfalls gehören dazu aber auch *Informatik- und andere IKT-Berufe, Lehrende und ausbildende Berufe* sowie *Geistes-Gesellschafts-Wirtschaftswissenschaftliche Berufe*. Abhängig von der bestehenden Ausgangssituation im Basisjahr 2022 ist aufgrund dieser Entwicklungen mit zukünftigen Überschüssen zu rechnen.

Tendenziell eher zunehmende Arbeitskräfteengpässe resultieren stattdessen in solchen Berufshauptgruppen, in denen das Angebot stärker zurückgeht als die Nachfrage. Analog zur Studie aus dem Jahr 2022 zählen hierzu unter anderem *Reinigungsberufe, Führer von Fahrzeug- und Transportgeräten, Textil und Lederberufe, Gebäude- und versorgungstechnische Berufe* sowie *Schutz-, Sicherheits-, Überwachungsberufe*. Trotz einer in diesen Berufshauptgruppen teilweise deutlich sinkenden Nachfrage geht das korrespondierende

⁵ Bock-Famulla et. al 2022.

⁶ Statistisches Bundesamt 2023.

⁷ Zu den medizinischen Gesundheitsberufen zählen folgende Berufsgruppen: Arzt- und Praxishilfe, Medizinisches Laboratorium, Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst und Geburtshilfe, Human- und Zahnmedizin, Tiermedizin und Tierheilkunde, Psychologie, nichtärztliche Psychotherapie, nicht ärztliche Therapie und Heilkunde, Pharmazie.

Angebot noch stärker zurück, sodass es – abhängig von der Ausgangssituation – in diesen Berufshauptgruppen zu einer Verschärfung bestehender Engpässe kommen wird. Welche Ungleichgewichte sich vor dem Hintergrund der Entwicklungen von Angebot und Nachfrage in den einzelnen Berufshauptgruppen tatsächlich realisieren, wird im nächsten Abschnitt erläutert.

3.3 Resultierende Ungleichgewichte

Werden das Angebot und die Nachfrage für jeden Beruf saldiert und das Ergebnis in Relation zur Arbeitskräftenachfrage dieses Berufes gesetzt, ergibt sich der Arbeitskräftesaldo in Prozent der Nachfrage. Ist der Saldo negativ, so ist das Angebot geringer als die Nachfrage. Ein relativer Arbeitskräftesaldo von beispielsweise minus 10 Prozent bedeutet, dass sich 10 Prozent der Arbeitskräftenachfrage in diesem Beruf nicht vom zur Verfügung stehenden Angebot decken lassen. Ein positiver Saldo bedeutet, dass Angebotsüberschüsse bestehen.

Zur Einordnung der Ergebnisse müssen neben dem relativen Arbeitskräftesaldo stets auch die absoluten Zahlen betrachtet werden: So klingt ein negativer Saldo etwa von minus 20 Prozent der Nachfrage zunächst besonders problematisch. Sind aufgrund einer insgesamt geringen Nachfrage damit aber auch nur wenige Arbeitskräfte verbunden, ist das für einzelne Unternehmen möglicherweise schon, für die bayerische Wirtschaft insgesamt aber nicht zwingend ein Problem.

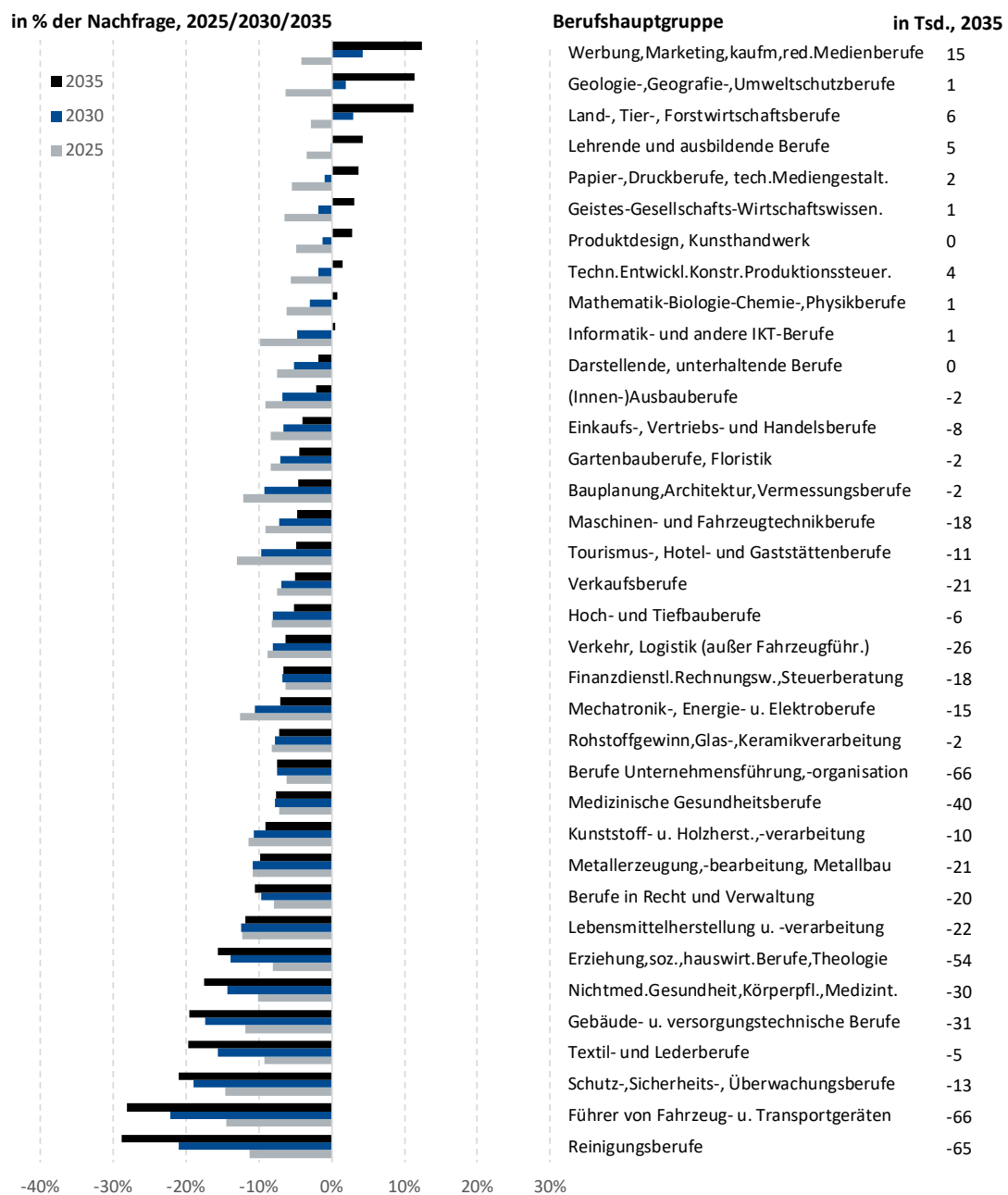
Die Ergebnisse zeigen, dass in der Mehrheit der Berufshauptgruppen im Jahr 2035 mit teilweise deutlichen Engpässen gerechnet werden muss (Abbildung 3). Lediglich in 10 Berufshauptgruppen ergibt sich für das Jahr 2035 ein rechnerisches Überangebot an Arbeitskräften. Dabei sind die absoluten Fallzahlen für fast jede dieser Berufshauptgruppen verschwindend gering. Besonders groß sind die Engpässe in den Berufshauptgruppen, in denen ein hoher Anteil an Beschäftigten als Fachkraft mit absolvierter beruflicher Ausbildung beschäftigt ist.

Auf den ersten Blick entsprechen die Entwicklungen in einigen der Berufshauptgruppen nicht dem Ergebnis, das man aufgrund der zukünftigen Bedarfsentwicklung erwarten würde. Dies gilt beispielsweise für den sehr hohen negativen Arbeitskräftesaldo in den *Reinigungsberufen*. Der entscheidende Treiber ist in diesem Fall nicht etwa ein steigender Bedarf. Dieser wird den Berechnungen zufolge bis zum Jahr 2035 deutlich sinken (vgl. Abbildung 2). Grund ist stattdessen das weit überdurchschnittliche Alter der im Jahr 2022 Beschäftigten. Bis zum Jahr 2035 erreichen entsprechend viele der aktuell Beschäftigten das Renteneintrittsalter. Gleichwohl sieht die Entwicklung deutlich dramatischer aus, als sie tatsächlich ist. Der Grund hierfür ist, dass es sich bei den Beschäftigten dieser Berufshauptgruppe im Jahr 2022 in Bayern zu 87 Prozent um ungelernte Beschäftigte mit dem Anforderungsprofil Helfer handelt. Ein Teil der rechnerisch entstehenden Engpässe kann daher auch mit einem geringen Einarbeitungsaufwand durch Quereinsteiger abgemildert werden. Auch mit Blick auf zusätzliche Handlungsmaßnahmen, die auf die Ausweitung des bestehenden Arbeitskräfteangebots abzielen (beispielsweise die Erhöhung von

Erwerbsquoten), sind die Hürden in dieser Berufshauptgruppe aufgrund des geringen Qualifizierungsaufwandes geringer als in anderen Berufshauptgruppen.

Abbildung 3

Arbeitskräftesaldo* als Differenz von Angebot und Nachfrage, in Prozent der Nachfrage und absolut in Tsd., nach Berufshauptgruppen, 2025/2030/2035



Quelle: eigene Berechnungen Prognos 2023.

* Der Arbeitskräftesaldo ergibt sich aus der Differenz zwischen Arbeitskräfteangebot und -nachfrage. Der Arbeitskräftesaldo wird in Prozent der Arbeitskräftenachfrage dargestellt, um relative Engpässe und Überschüsse sichtbar zu machen. Ein positiver Saldo bedeutet, dass das Arbeitskräfteangebot die Arbeitskräftenachfrage übersteigt und damit ein Angebotsüberschuss vorliegt. Umgekehrt bedeutet ein negativer Saldo, dass ein Arbeitskräftemangel vorliegt.

In den bereits genannten und vor dem Hintergrund einer alternden Bevölkerung oft im Fokus stehenden *medizinischen Gesundheitsberufen* und *nichtmedizinischen Gesundheitsberufen* rechnen wir im Zusammenspiel der Entwicklung von Angebot und Nachfrage bis zum Jahr 2035 mit deutlichen Arbeitskräfteengpässen. Gleiches gilt für die im Kontext der Kinderbetreuung relevante Berufshauptgruppe *Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe*.

Bei den in dieser Studie ausgewiesenen Ergebnissen, für die ebenfalls oft im Fokus stehenden *Lehrenden und ausbildenden Berufen* gilt es zu beachten, dass die zugrundeliegende Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit nicht die verbeamteten Lehrer erfasst. Entsprechend entfällt die Mehrheit der Beschäftigten neben den nicht verbeamteten *Lehrkräften an allgemeinbildenden Schulen* auf die *Lehr- und Forschungstätigkeit an Hochschulen* oder an anderen außerschulischen Bildungseinrichtungen sowie auf *Fahrschullehrer* sowie *Sportlehrer an außerschulischen Bildungseinrichtungen*. Die Ergebnisse der vorliegenden Szenariorechnung sind daher nicht zu vergleichen beispielsweise mit der Bayerischen Lehrerbedarfsprognose des Jahres 2022.⁸

⁸ Bayerisches Staatsministerium für Unterricht und Kultus 2022.

4 Regionale Unterschiede

Engpässe treten aufgrund des starken Rückgangs der erwerbsfähigen Bevölkerung insbesondere in den ländlichen Kreisen im Norden Bayerns auf.

Die große Fläche Bayerns führt dazu, dass das Land in Bezug auf die regionalen Arbeitsmärkte viele regionale Unterschiede aufweist. Daher lohnt es sich, neben den Gesamtentwicklungen in Bayern auch die Entwicklungen in den einzelnen Kreisen und kreisfreien Städten genauer zu betrachten.

Die vorliegende Studie zielt auf diese regionale Differenzierung ab und analysiert für jeden der 96 Kreise und kreisfreien Städte die Entwicklung von Angebot und Nachfrage bis zum Jahr 2035, differenziert nach 36 Berufshauptgruppen. Dabei stützt sie sich unter anderem auf detaillierte Daten der Statistik der Bundesagentur für Arbeit für das Jahr 2022. Die Fortschreibung auf einer so feingliedrigen regionalen Ebene erfordert Annahmen insbesondere in Bezug auf zukünftige Pendlerverflechtungen. Diese werden in der nachstehenden Infobox erläutert. Weitere Ausführungen zur Methodik finden sich im [Webmagazin](#).

Annahmen zur Fortschreibung der Pendlerverflechtungen

Die Pendlerverflechtungen der Beschäftigten zwischen den Kreisen und kreisfreien Städten werden wie folgt berücksichtigt:

- Als Datengrundlage dienen die Statistiken der Bundesagentur für Arbeit sowie des Statistischen Bundesamtes. Die Daten der Bundesagentur für Arbeit zeigen die aktuellen Pendlerverflechtungen, die Daten des Statistischen Bundesamtes ermöglichen eine zusätzliche Aufschlüsselung nach vier Altersgruppen (unter 25 Jahre, 25 bis unter 45 Jahre, 45 bis unter 67 Jahre, 67 Jahre und mehr).
- Auf Basis dieser Daten wird sowohl für Einpendler als auch Auspendler abgeschätzt, wie viele Personen in jeder Altersgruppe zwischen den Kreisen pendeln.
- Anhand dieser Schätzungen wird für jeden Kreis ein spezifischer Pendlersaldo je Altersgruppe ermittelt, der die Differenz zwischen Einpendlern und Auspendlern darstellt.
- Der spezifische Pendlersaldo je Altersgruppe wird dann auf die Altersstruktur der in den verschiedenen Berufen Beschäftigten übertragen. Dadurch wird näherungsweise die "im jeweiligen Kreis dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehende Bevölkerung" abgebildet.
- Bezüglich der zukünftigen Entwicklung der anteiligen Pendlerverflechtungen unterstellen wir Konstanz.

Diese Vorgehensweise berücksichtigt die Pendlerverflechtungen zwischen den Kreisen und ermöglicht so eine realistischere Einschätzung der zukünftig verfügbaren Arbeitskräfte in den einzelnen Kreisen und kreisfreien Städten.

4.1 Angebot, Nachfrage und Ungleichgewichte in den einzelnen Regionen

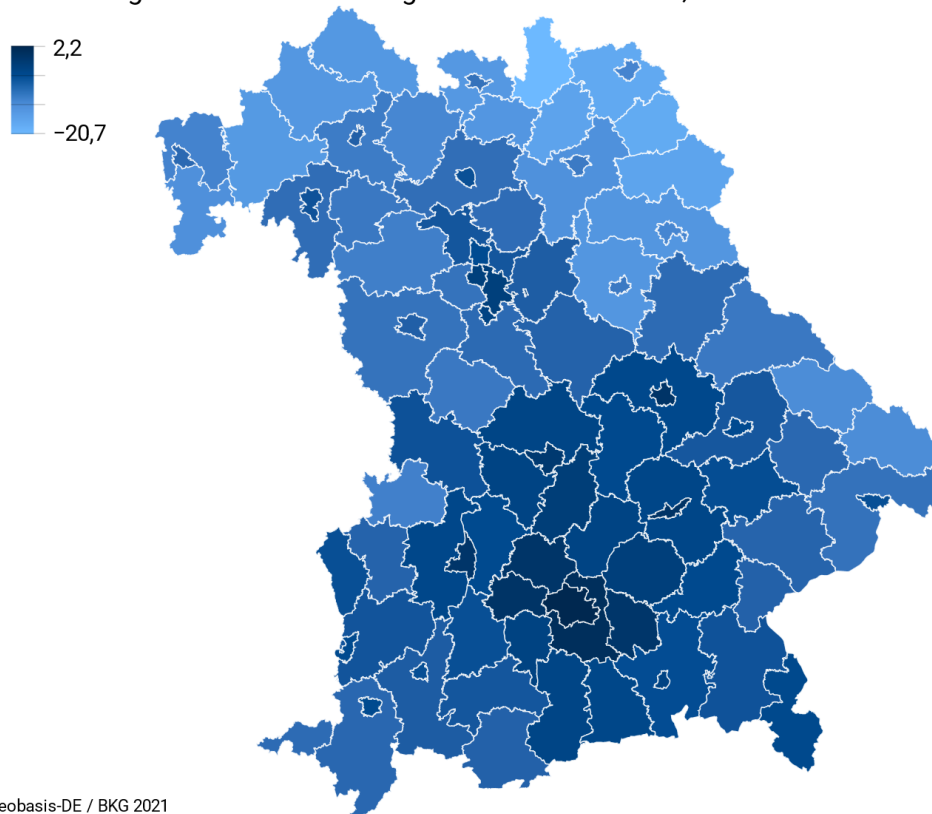
Die Entwicklung des Arbeitskräfteangebotes zwischen 2022 und 2035 weist in den einzelnen Kreisen und kreisfreien Städten eine erhebliche Bandbreite auf.⁹ Am oberen Ende der Skala steht in der Stadt München ein Zuwachs von 2,2 Prozent im Vergleich zum Jahr 2022. In Kronach fällt der Rückgang mit 20,7 Prozent am höchsten aus (Abbildung 4).

Bei der Betrachtung über alle Kreise und kreisfreien Städte hinweg zeigen sich zwei klare Tendenzen. Erstens lässt sich ein deutliches Nord-Süd-Gefälle erkennen, mit überdurchschnittlichen Rückgängen beim Arbeitskräfteangebot insbesondere in den ländlichen Kreisen Unterfrankens, Oberfrankens, Mittelfrankens und der Oberpfalz. Dies ist auf die ungünstige demografische Entwicklung vor Ort zurückzuführen.

Abbildung 4

Die Entwicklung des Arbeitskräfteangebotes zeigt ein Nord-Süd-Gefälle

Veränderung des Arbeitskräfteangebots 2022 bis 2035, in Prozent



Geobasis-DE / BKG 2021

Quelle: eigene Berechnungen Prognos 2023.

⁹ Pendlerbewegungen sind bei der zukünftigen Entwicklung des Arbeitskräfteangebotes mitberücksichtigt (vgl. hierzu die Erläuterungen im vorigen Abschnitt).

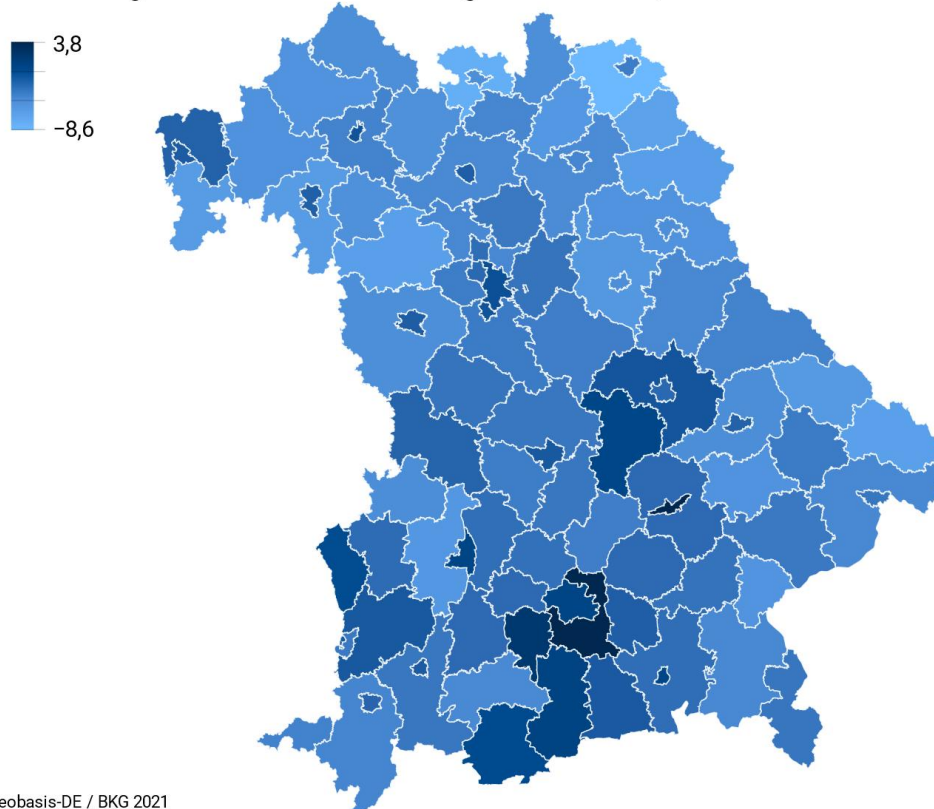
Die zweite sichtbare Tendenz ist eine günstigere Entwicklung des Arbeitskräfteangebotes in den Ballungszentren. Das betrifft im bereits betrachteten nördlichen Teil Bayerns vor allem Nürnberg, Fürth, Bamberg oder Würzburg. Hier entwickelt sich das Arbeitskräfteangebot überdurchschnittlich. Darüber hinaus gilt dies insbesondere für die sich am dynamischsten entwickelnde Landeshauptstadt und den Landkreis München, aber auch für Augsburg, Passau und Kempten.

Bezogen auf die zukünftige Veränderung der Arbeitskräftenachfrage zeigt sich hingegen ein differenzierteres Bild. Erstens ist die Bandbreite der Entwicklungen nicht so groß und liegt zwischen einem Zuwachs von 3,5 Prozent und einem Rückgang von 9,1 Prozent (Abbildung 5). Zweitens lässt sich kein durchgehendes Nord-Süd-Gefälle erkennen. Bei der Nachfrage zeigt sich hingegen eher, dass diese in Standorten mit in den letzten Jahren bereits sichtbarer dynamischer Wirtschaftsentwicklung auch weiterhin überdurchschnittlich steigen wird.

Abbildung 5

Die Arbeitskräftenachfrage ist von der Wirtschaftsstruktur vor Ort abhängig

Veränderung der Arbeitskräftenachfrage 2022 - 2035, in Prozent



Geobasis-DE / BKG 2021

Quelle: eigene Berechnungen Prognos 2023.

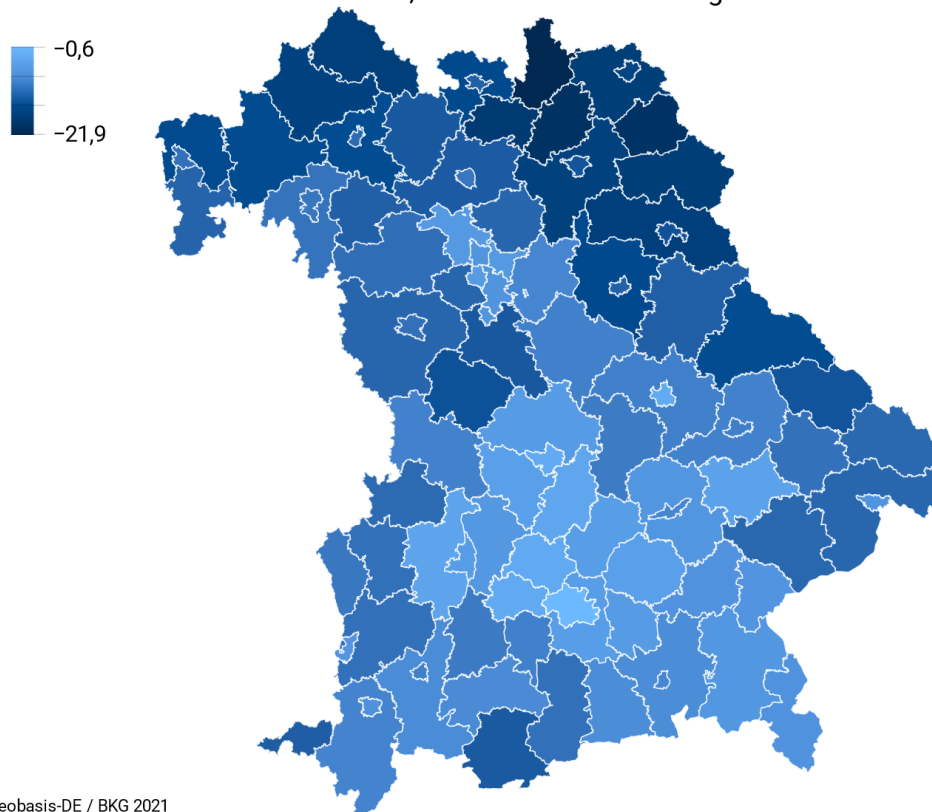
Die resultierenden Ungleichgewichte stellen sich regional ebenfalls sehr unterschiedlich dar. In keinem der Kreise und kreisfreien Städte liegt dabei ein signifikantes Überangebot an Arbeitskräften vor. So beträgt der maximale Saldo minus 0,6 Prozent der Nachfrage (Abbildung 6), was eher einem ausgeglichenen Verhältnis von Angebot und Nachfrage entspricht. Allerdings zeigen sich mit einem Saldo von bis zu minus 21,9 Prozent der Nachfrage in einigen Kreisen im Jahr 2035 deutliche Engpässe. Dies bedeutet, dass in diesem Fall etwa jede fünfte Stelle rechnerisch unbesetzt bleibt.

Ähnlich wie bei der Betrachtung des Arbeitskräfteangebotes wird auch bei der Analyse der Ungleichgewichte ein Nord-Süd-Gefälle sichtbar. Das bedeutet, dass die demografische Entwicklung der wesentliche Treiber für regionale Engpässe darstellt. Insbesondere in den ländlichen Kreisen im Norden Bayerns treten dabei größere rechnerische Engpässe auf. In den Kreisen Oberbayerns zeigen sich hingegen weniger gravierende Engpässe.

Abbildung 6

Engpässe* fallen in den Kreisen Oberbayerns tendenziell niedriger aus als in anderen Regierungsbezirken

Relativer Arbeitskräftesaldo 2035, in Prozent der Nachfrage



Geobasis-DE / BKG 2021

Quelle: eigene Berechnungen Prognos 2023.

* Der Arbeitskräftesaldo ergibt sich aus der Differenz zwischen Arbeitskräfteangebot und -nachfrage. Der Arbeitskräftesaldo wird in Prozent der Arbeitskräftenachfrage dargestellt, um relative Engpässe und Überschüsse sichtbar zu machen. Ein positiver Saldo bedeutet, dass das Arbeitskräfteangebot die

Arbeitskräftenachfrage übersteigt und damit ein Angebotsüberschuss vorliegt. Umgekehrt bedeutet ein negativer Saldo, dass ein Arbeitskräftemangel vorliegt

Bei der Interpretation der Ergebnisse ist es wichtig zu beachten, dass rechnerische Ergebnisse auf einer sehr detaillierten regionalen Ebene und der weiteren Differenzierung nach einer Vielzahl von Berufshauptgruppen (vgl. Abschnitt 4.2) unter anderem aufgrund der geringen Fallzahlen stets mit Vorsicht zu interpretieren sind und für die Entwicklung der einzelnen Kreise eher Tendenzen aufweisen als exakte quantitative Ergebnisse darstellen. Das tatsächliche Ausmaß der entstehenden Ungleichgewichte in einem bestimmten Kreis kann somit zwar abweichen, die Grundaussage über die Wirkungsrichtung und der im Vergleich zu den anderen Kreisen entstehenden relativen Problematik ist unter den getroffenen Annahmen der Szenariorechnung hingegen belastbar.

Ein Beispiel für die höhere Unsicherheit bei Szenariorechnungen auf kleinräumiger Ebene ist die Berücksichtigung der zukünftigen Pendlerverflechtungen. Je kleiner die betrachtete regionale Ebene ist, desto anpassungsfähiger sind die Menschen vor Ort in der Regel in Bezug auf ihre Mobilität. Das bedeutet, dass sich die Pendlerverflechtungen zwischen benachbarten Kreisen schnell ändern können. Dies kann einerseits auf Veränderungen auf der Nachfrageseite zurückzuführen sein, wie zum Beispiel der Schließung eines Betriebes in einem Kreis und der Neuansiedlung eines anderen im benachbarten Kreis. Andererseits können weitere regionale Veränderungen wie beispielsweise das Angebot im öffentlichen Personennahverkehr dazu führen, dass das Pendeln in andere Kreise attraktiver wird.

Aufgrund dessen greift die isolierte Betrachtung der Ergebnisse für einen Kreis stets etwas zu kurz. Daher sollten bei der Interpretation die Entwicklungen in den umliegenden Kreisen ebenfalls berücksichtigt werden. Wenn ein Kreis beispielsweise rechnerische Engpässe aufweist, muss dies nicht zwangsläufig ein Problem darstellen, wenn es gleichzeitig rechnerische Überschüsse in einem oder mehreren Nachbarkreisen gibt.

4.2 Regionale Auswertungen am Beispiel der Verkaufsberufe

In diesem Abschnitt werden beispielhaft die Kernergebnisse und Auswertungsmöglichkeiten für eine Berufshauptgruppe dargestellt. Die kreisspezifischen Ergebnisse für alle weiteren Berufshauptgruppen lassen sich interaktiv im [Webmagazin](#) einsehen. Bei der Wahl der Berufshauptgruppe *Verkaufsberufe* wird dabei bewusst ein Berufsbild ausgewählt, das in nahezu jeder Region nachgefragt wird und eine relativ starke örtliche Bindung hat. So umfasst die Berufshauptgruppe unter anderem den Verkauf von Kleidung oder Lebensmitteln und damit auch die in den entsprechenden Filialen Beschäftigten.

Die Ergebnisse machen deutlich, dass es zwischen den einzelnen Kreisen und kreisfreien Städten teilweise erhebliche Unterschiede gibt. Die Variation reicht dabei von einem Überangebot an Arbeitskräften von bis zu 7,4 Prozent der Nachfrage bis hin zu Engpässen von über einem Fünftel. Übergreifend lässt sich allerdings auch für diese Berufshauptgruppe feststellen, dass insbesondere in den nördlichen Kreisen sowie in stark ländlich geprägten Kreisen größere Engpässe bestehen.

Neben dem bereits erwähnten Aspekt der demografisch ungünstigeren Entwicklung in vielen ländlich geprägten Kreisen spielt hierbei auch eine Rolle, dass der Anteil der Beschäftigten der Berufshauptgruppe *Verkaufsberufe* an allen Berufshauptgruppen auch vom Gemeindetyp abhängt. In Metropolregionen und Großstädten ist der Anteil gemäß der amtlichen Statistik in der Regel deutlich geringer als im kleinstädtischen, dörflichen Raum. Wir gehen davon aus, dass sich an diesem Zusammenhang auch mittelfristig wenig verändern wird. Ein Grund hierfür ist beispielsweise, dass sich der Onlinehandel im ländlichen Raum weiterhin fast ausschließlich auf den aperiodischen Bedarfsbereich beschränkt, für den periodischen Einkauf beispielsweise von Lebensmitteln aber nahezu keine Rolle spielt¹⁰.

Unter anderem auch aufgrund dieser Unterschiede zwischen dem ländlichen und dem großstädtischen Raum zeigt sich in der Landeshauptstadt München folgendes Bild. Hier ist für die Berufshauptgruppe *Verkaufsberufe* mit einem Überangebot in Höhe von 7,2 Prozent der Nachfrage zu rechnen – in den Nachbarkreisen fallen die Überangebote hingegen deutlich geringer aus, beziehungsweise es liegen zumeist Defizite vor. In diesem Fall werden sich die rechnerisch entstehenden Engpässe gegebenenfalls dadurch abschwächen, dass aktuell in die Stadt München einpendelnde Verkäufer ihr Pendelverhalten anpassen und sich in den benachbarten Kreisen mit einem anteilig höheren Bedarf an Verkaufsberufen eine Arbeit suchen. Ähnliches gilt auch für andere Städte, etwa Fürth oder Regensburg.

Bei der Interpretation gilt es zu beachten, dass es sich bei dem hier ausgewiesenen prozentualen Saldo um ein relatives Maß handelt. So entspricht das Überangebot von 7,2 Prozent der Nachfrage der Landeshauptstadt München im Jahr 2035 aufgrund der absolut betrachtet hohen Nachfrage etwa 3.500 Arbeitskräften. Ein entsprechender Überschuss von etwa 10 Prozent in einem ländlichen Kreis entspricht in absoluten Zahlen deutlich weniger Arbeitskräften.¹¹

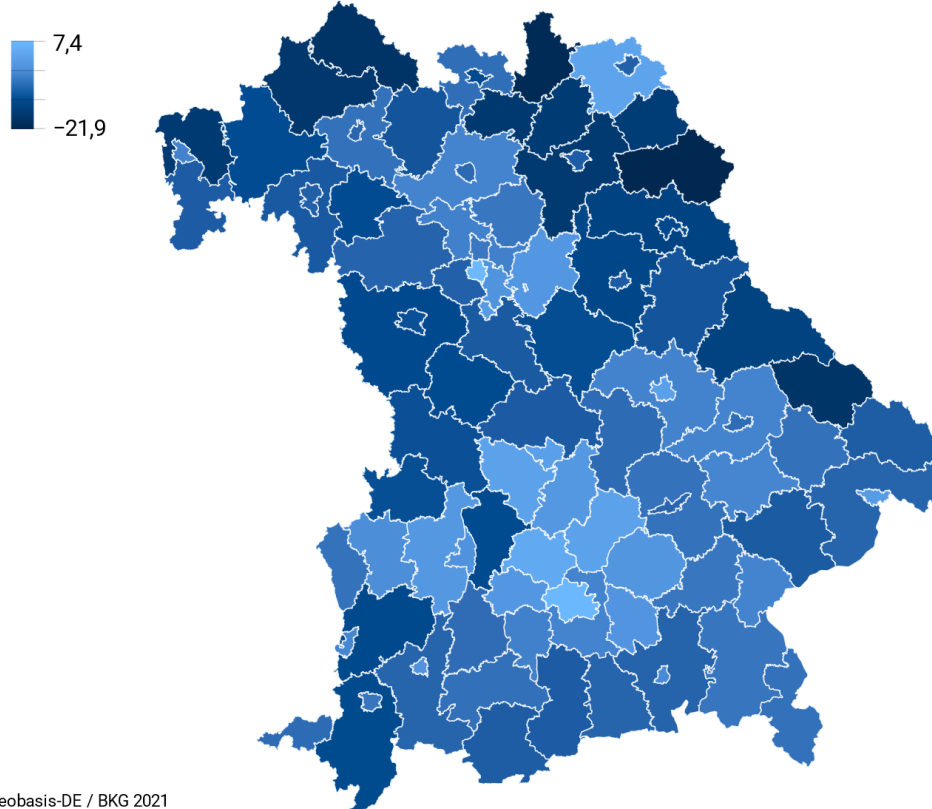
¹⁰ Hangebruch et. al 2020.

¹¹ In den interaktiven Grafiken des [Webmagazines](#) sind ebenfalls die absoluten rechnerischen Ungleichgewichte angezeigt, sodass die Ergebnisse deutlich leichter zu interpretieren sind. In der Druckversion der Kurzzusammenfassung ist eine entsprechende Darstellung hingegen leider nicht möglich.

Abbildung 7

Bei den Verkaufsberufen zeigt sich ein sehr heterogenes Bild

Lücke bei Verkaufsberufen im Jahr 2035 in Prozent der Nachfrage



Geobasis-DE / BKG 2021

Quelle: eigene Berechnungen Prognos 2023.

Aus den aufgezeigten regionalen Fachkräftedefiziten im Jahr 2035 lassen sich erste Hinweise auf berufs- und regionalspezifische Handlungsbedarfe ableiten. Beispielsweise arbeiten im Landkreis Bayreuth aktuell knapp 1.700 Personen in Verkaufsberufen, bis zum Jahr 2035 wird die Nachfrage auf etwa 2.050 Personen ansteigen. Das rechnerische Arbeitskräftedefizit in den Verkaufsberufen des Landkreises liegt dann bei knapp 17 Prozent der Nachfrage, sodass sich hier ein gewisser Handlungsdruck ergibt.

Die Gewinnung von im Verkauf tätigen Beschäftigten aus umliegenden Kreisen bietet für den Landkreis Bayreuth allerdings nur wenig Potenzial, um diese Problematik zu lösen. Grund ist, dass in jedem angrenzenden Landkreis im Jahr 2035 ebenfalls Defizite in Verkaufsberufen bestehen. Da im Landkreis Bayreuth das berufsübergreifende Arbeitskräftedefizit etwa 16 Prozent beträgt, erscheint die Gewinnung von Quereinsteigern aus anderen Berufshauptgruppen ebenfalls wenig vielversprechend.

Um das rechnerische Fachkräftedefizit in Verkaufsberufen im Jahr 2035 abzumildern, müsste der Landkreis Bayreuth daher das Arbeitskräfteangebot beziehungsweise das Arbeitsvolumen insgesamt erhöhen. Aus der im [Webmagazin](#) dargestellten Teilzeitquote in den Landkreisen und kreisfreien Städten Bayerns geht hervor, dass der Landkreis mit über 30 Prozent Teilzeitquote einen sehr hohen Anteil an Teilzeitbeschäftigten hat. Gelingt es beispielsweise durch eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die Teilzeitquote zu senken, könnte im Landkreis Bayreuth so das Arbeitsvolumen ausgeweitet und das Arbeitskräftedefizit gesenkt werden. Auch könnte eine gezielte Arbeitskräfteanwerbung im Ausland, insbesondere im nahegelegenen Tschechien, das Arbeitskräfteangebot erhöhen.

Das Beispiel zeigt, dass die im Rahmen der Studie durchgeführten Analysen und Szenario-rechnungen zur berufsspezifischen Entwicklung von Angebot, Nachfrage und potenziellen Ungleichgewichten auf Ebene der Kreise und kreisfreien Städte Bayerns mehrere Vorteile bieten. So werden umfassende Informationen über die Beschäftigungssituation in bestimmten Landkreisen und kreisfreien Städten sowie Berufsgruppen sichtbar. Darüber hinaus können Trends frühzeitig erkannt und festgestellt werden, welche Berufe regional an Bedeutung gewinnen. Dies ist zum einen relevant für die sich mit der Arbeitsmarktgestaltung befassenden politischen Akteure, aber auch für Arbeitsuchende und Unternehmen.

Weitere interaktive Auswertungen und Analysen finden sich im Webmagazin

Die in der Kurzfassung präsentierten Ergebnisse bieten nur einen kleinen Einblick in die umfangreichen Analysemöglichkeiten der regionalisierten Ergebnisse. Weitere Analysen und interaktive Grafiken finden sich im [Webmagazin](#). Dort enthalten sind unter anderem:

- Interaktive Abbildungen, die den zeitlichen Verlauf zwischen 2022 und 2035 für jede Berufshauptgruppe und jeden Kreis veranschaulichen.
- Weitere Ex-post-Auswertungen, die in dieser Kurzfassung nicht behandelt wurden. Diese beinhalten beispielsweise die Relevanz der einzelnen Berufshauptgruppen im Hinblick auf die Gesamtbeschäftigung.

Das [Webmagazin](#) bietet somit eine detailliertere und umfassendere Darstellung der Ergebnisse, anhand derer weitere Erkenntnisse gewonnen werden können.

5 Fazit

Engpässe werden künftig am Arbeitsmarkt dominieren

Die vorliegende Studie zeigt ein Szenario für die zukünftige Entwicklung der Nachfrage und des Angebots an Arbeitskräften bis zum Jahr 2035 auf – für Bayern insgesamt und für dessen Landkreise und kreisfreien Städte. Im Zusammenspiel zeigen die Ergebnisse für Bayern, dass in der Mehrheit der Berufshauptgruppen im Jahr 2035 mit teilweise deutlichen Engpässen gerechnet werden muss. Quantitativ betrachtet wird Arbeitslosigkeit als gesellschaftliche Herausforderung somit weiter an Bedeutung verlieren. Das Ziel, Arbeitslosigkeit zu verhindern und abzubauen, sollte dennoch konsequent verfolgt werden – denn die Chancen für eine Arbeitsmarktintegration sind besser denn je.

Bei der Betrachtung der Ergebnisse auf regionaler Ebene wird deutlich, dass Engpässe insbesondere in den ländlichen Kreisen im Norden Bayerns auftreten. Grund hierfür ist der starke Rückgang der dort lebenden erwerbsfähigen Bevölkerung. Auch auf Ebene einzelner Berufshauptgruppen finden sich teilweise deutliche regionale Unterschiede. Verdeutlicht wird dies in der vorliegenden Kurzfassung am Beispiel der Berufshauptgruppe *Verkaufsberufe*¹². Hier reicht die Variation der Ungleichgewichte von einem Überangebot an Arbeitskräften von bis zu 7,4 Prozent der Nachfrage bis hin zu Engpässen von über einem Fünftel.

Damit identifiziert die Studie regionale und berufsspezifische Besonderheiten mit Blick auf entstehende Ungleichgewichte innerhalb Bayerns. Die Unternehmensrealitäten vor Ort werden damit deutlich besser abgebildet als in bisherigen Studien. Die Herausforderungen, denen sich die bayerische Landespolitik sowie die Unternehmen vor Ort mit Blick auf die Arbeits- und Fachkräftesicherung stellen müssen, werden so auf einer regionalen Ebene abgebildet. Das Beispiel der *Verkaufsberufe* verdeutlicht am Landkreis Bayreuth, dass in dem konkreten Fall und unter Berücksichtigung der spezifischen Gegebenheiten die Senkung der Teilzeitquote eine geeignete Maßnahme sein kann, um das Arbeitskräftedefizit zu senken – beispielsweise durch eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Insgesamt zeigen die Ergebnisse deutlich auf, dass Handlungsdruck bereits heute besteht. Für die Sicherung und Gewinnung von Arbeits- und Fachkräften in Bayern sind entsprechend verschiedene Anstrengungen und Maßnahmen erforderlich. Bei der Betrachtung und Interpretation der regional dargestellten Ergebnisse besteht gleichwohl die Gefahr, sich in Details zu verlieren. Entsprechend ist es wichtig, die regionalen Ergebnisse auch stets vor dem Hintergrund der Gesamtsituation des bayerischen Arbeitsmarktes zu bewerten. Der Abgleich der Ergebnisse für Bayern mit den Ergebnissen aus der im Jahr 2022 durchgeführten Studie zeigt, dass die damals getroffenen Aussagen mit Blick auf die Struktur der Ungleichgewichte weiterhin Bestand haben. Entsprechend liegt der Schluss nahe, dass klassischen Handlungsfeldern wie einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch vor dem Hintergrund der aktualisierten Ergebnisse eine hohe Bedeutung zukommt.

¹² Entsprechende Auswertungen für weitere Zeiträume und die übrigen Berufshauptgruppen finden sich im [Webmagazin](#).

Fazit

So fällt die Lücke in den *Erzieherberufen* für das Jahr 2035 sehr hoch aus, was indirekt wiederum die Sicherung von Fachkräften in vielen anderen Berufshauptgruppen erschwert, in denen die Nachfrage nicht vom Angebot gedeckt werden kann.

Literaturverzeichnis

Bayerisches Staatsministerium für Unterricht und Kultus (2022):

Bayerische Lehrerbedarfsprognose 2022. München

Bock-Famulla, K., Girndt, A., Vetter, T., & Kriechel, B. (2022):

Fachkräfte-Radar für KiTa und Grundschule 2022. Bertelsmann Stiftung (Hrsg.). Gütersloh

Bundesagentur für Arbeit (2022):

Verschiedene Sonderauswertungen der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit

Hangebruch, N., Osterhage, F., Wiegand, C. (2020):

Digitalisierung und Onlinehandel - Fluch der Segen für ländliche Räume? TU Dortmund, ILS GmbH. Bonn.

Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2023):

Pendlerrechnung der Länder. Einpendelnde und Auspendelnde nach Altersklassen und Geschlecht - regionale Tiefe: Gemeinden bzw. Gemeindeverbände

Statistisches Bundesamt (2022):

Ergebnisse der 15. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung

Statistisches Bundesamt (2023):

Pflegevorausberechnung - Deutschland und Bundesländer, Berichtszeitraum 2022-2070

vbw, Prognos (2022):

Strukturelle Arbeitslosigkeit und Mismatch in Bayern. Im Auftrag der vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V.

Ansprechpartner/Impressum

Alisha Ogidan

Abteilung Bildung, Arbeitsmarkt, Fachkräftesicherung und Integration

Telefon 089-551 78- 438
alisha.ogidan@vbw-bayern.de

Impressum

Alle Angaben dieser Publikation beziehen sich ohne jede Diskriminierungsabsicht grundsätzlich auf alle Geschlechter.

Herausgeber

vbw
Vereinigung der Bayerischen
Wirtschaft e. V.

Max-Joseph-Straße 5
80333 München

www.vbw-bayern.de

© vbw August 2023

Weiterer Beteiligter

Markus Hoch
Prognos AG

+49 89 95 41 586-706

Markus.Hoch@prognos.com