

Arbeitsmarkt

Regionale Arbeitslandschaften

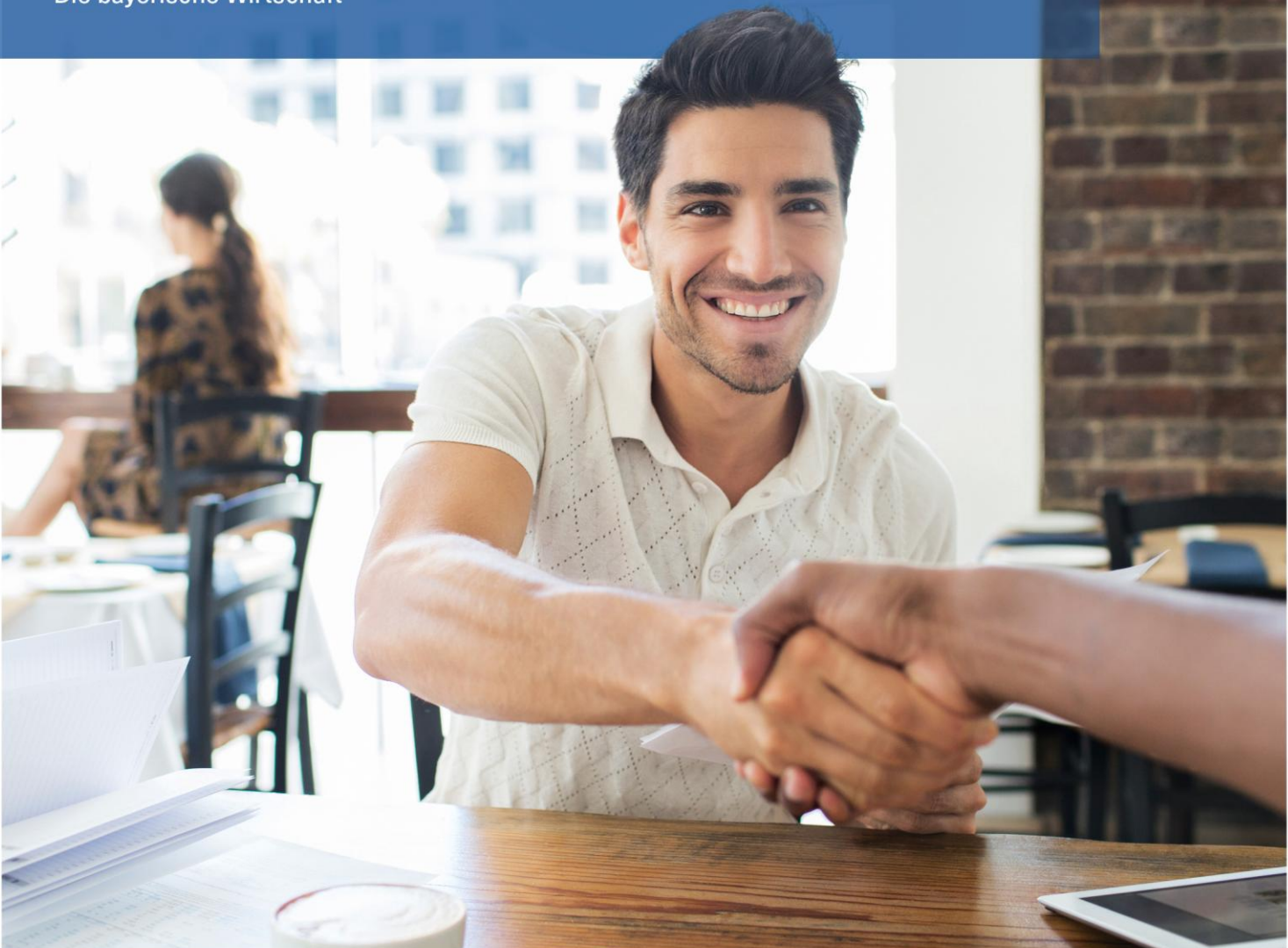
vbw

Studie

Stand: Juni 2026

Eine vbw Studie, erstellt von Prognos

Die bayerische Wirtschaft



Vorwort

Die Arbeitskräfte- und Fachkräftesicherung ist eine Zukunftsaufgabe:
weiterhin Engpässe in den meisten Berufen in 2035

Mit ihren Studien der Reihe "Arbeitslandschaft" analysiert und prognostiziert die vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V. seit 2008 die Entwicklungen am Arbeitsmarkt und leitet daraus Maßnahmen ab, die das Angebot an Arbeitskräften stärker mit der Nachfrage der Unternehmen in Einklang bringen.

In unserer Neuauflage der Studie von 2023 und dem dazugehörigen [Webmagazin](#) nehmen wir erneut 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 trotz der derzeitigen Konjunktur- und Strukturkrise sowie der geopolitischen Unsicherheiten die Mehrheit der Berufshauptgruppen von Fachkräfteengpässen geprägt sein wird. Da das Arbeitskräfteangebot stärker zurückgeht als die Nachfrage, ergibt sich für Bayern im Jahr 2035 eine rechnerische Arbeitskräftelücke von rund 290.000 Personen. Dies ist insbesondere auf die demografische Entwicklung und den Renteneintritt der Baby-Boomer-Generation zurückzuführen. Dass Engpässe selbst unter sehr pessimistischen Annahmen zur wirtschaftlichen Entwicklung bestehen bleiben, zeigt das Negativszenario: Bis 2035 sinkt die Arbeitskräftelücke demnach auf etwa 210.000 Personen.

Die aktualisierten Berechnungen zeigen, dass die Fachkräftesicherung eine Zukunftsaufgabe ist, die weiterhin mit hoher politischer Priorität verfolgt werden muss. Gelingt es uns nicht, den Arbeitskräfte- und Fachkräftebedarf zu decken, wird es zu Wohlstandsverlusten kommen.

Bertram Brossardt
24. Juni 2026

Inhalt

1	Executive Summary	1
2	Hintergrund	3
3	Zukünftige Entwicklungen in Bayern	4
3.1	Determinanten der Arbeitskräftenachfrage	4
3.2	Determinanten des Arbeitskräfteangebotes	5
3.3	Angebot und Nachfrage an Arbeitskräften bis 2035 im Überblick	7
3.4	Resultierende Ungleichgewichte	11
3.5	Szenarien zur Entwicklung der Arbeitskräftenachfrage	14
4	Regionale Unterschiede	18
4.1	Angebot, Nachfrage und Ungleichgewichte in den einzelnen Regionen	19
4.2	Regionale Auswertungen am Beispiel der Verkaufsberufe	22
5	Fazit	26
	Literaturverzeichnis	28
	Ansprechpartner/Impressum	29

1 Executive Summary

In den meisten Berufen bestehen im Jahr 2035 Arbeitskräfteengpässe. Dies gilt auch in einem Szenario mit schwacher Wirtschaftsentwicklung.

Die vorliegende Studie beinhaltet eine Aktualisierung der Kernergebnisse der im Jahr 2023 veröffentlichten Arbeitslandschafts-Studie der vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V. Anhand von Szenariorechnungen werden das zukünftige Angebot und die zukünftige Nachfrage nach Arbeitskräften bis zum Jahr 2035 für alle 96 bayerischen Kreise und kreisfreien Städte ausgewiesen – differenziert nach 36 Berufshauptgruppen. Ziel ist es, regional entstehende Ungleichgewichte sowie den daraus resultierenden Handlungsbedarf möglichst detailliert sichtbar zu machen. Die mit dem Fachkräftemodell der Prognos AG berechneten Ergebnisse ermöglichen es, sowohl erste Hinweise auf relevante Handlungsfelder zu identifizieren als auch die Wirksamkeit bestehender Maßnahmen hinsichtlich ihrer regionalen Passgenauigkeit zu überprüfen.

Im Basisszenario zeigen die Berechnungen für Bayern bis zum Jahr 2035 sowohl einen Rückgang der Nachfrage als auch des Angebots an Arbeitskräften. Das Angebot sinkt von rund 6,64 Millionen Personen im Jahr 2025 auf etwa 6,32 Millionen Personen im Jahr 2035 – ein Minus von 4,8 Prozent. Gegenüber der Vorgängerstudie fällt dieser Rückgang aufgrund der aktualisierten 16. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung stärker aus als bislang angenommen, da die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter infolge der geringeren unterstellten Nettozuwanderung deutlicher zurückgeht. Die Arbeitskräftenachfrage sinkt im gleichen Zeitraum um rund 3,9 Prozent – von etwa 6,88 Millionen auf rund 6,62 Millionen Personen – ebenfalls stärker als in der Vorgängerstudie, insbesondere aufgrund der verschlechterten wirtschaftlichen Rahmenbedingungen.

Da das Arbeitskräfteangebot stärker zurückgeht als die Nachfrage, ergibt sich für Bayern im Jahr 2035 eine rechnerische Arbeitskräftelücke von rund 290.000 Personen. Auf Ebene der Berufe ist in der Mehrheit der 36 Berufshauptgruppen bis 2035 entsprechend mit teilweise ausgeprägten Arbeitskräfteengpässen zu rechnen. Ein rechnerisches Überangebot zeigt sich lediglich in acht Berufshauptgruppen und fällt quantitativ gering aus. Arbeitslosigkeit verliert damit – rein rechnerisch – weiter an Bedeutung.

Dass solche Engpässe selbst unter sehr pessimistischen Annahmen zur wirtschaftlichen Entwicklung bestehen bleiben, zeigt das Negativszenario: Zwar reduziert sich die rechnerische Arbeitskräftelücke aufgrund der geringeren Nachfrage im Jahr 2035 auf etwa 210.000 Personen und damit um rund 80.000 gegenüber dem Basisszenario. Dennoch treten in den meisten Berufen weiterhin Engpässe auf. Ursache ist, dass das Arbeitskräfteangebot infolge der demografischen Entwicklung noch stärker zurückgeht als die Nachfrage. Der demografische Rückgang bleibt somit der entscheidende Engpassfaktor.

Die regionalen Ergebnisse verdeutlichen erhebliche Unterschiede zwischen den bayerischen Kreisen und kreisfreien Städten. Beim Arbeitskräfteangebot zeigt sich ein

Nord-Süd-Gefälle: Während die ländlichen Kreise in Unter-, Ober- und Mittelfranken sowie der Oberpfalz besonders starke Rückgänge verzeichnen, stellt sich die Situation in den Ballungszentren deutlich günstiger dar. Die künftige Nachfrageentwicklung ist dagegen heterogener und hängt stärker von der wirtschaftlichen Struktur der jeweiligen Region ab. Insgesamt ergibt sich für das Jahr 2035 in keinem Kreis ein signifikantes rechnerisches Überangebot an Arbeitskräften.

Die berufsspezifische Entwicklung von Angebot, Nachfrage und Ungleichgewichten wird in der Kurzfassung beispielhaft anhand der Verkaufsberufe illustriert. Hier zeigen sich teils erhebliche regionale Unterschiede: Die Spannweite der Ungleichgewichte reicht von einem rechnerischen Überangebot von bis zu 6,6 Prozent der Nachfrage bis hin zu Engpässen von 16,4 Prozent. Am Beispiel des Landkreises Bayreuth wird zudem deutlich, wie sich aus den kleinräumigen regionalen Ergebnissen Hinweise auf berufs- und regionalspezifische Handlungsbedarfe ableiten lassen. Aufgrund der regionalen und berufsspezifischen Besonderheiten erweist sich hier etwa die Senkung der Teilzeitquote – beispielsweise durch eine verbesserte Vereinbarkeit von Familie und Beruf – als ein möglicher Hebel zur Reduzierung des Arbeitskräftedefizits.

Bei der Interpretation der regionalen Ergebnisse ist zu berücksichtigen, dass kleinräumige Prognosen naturgemäß mit höheren Unsicherheiten verbunden sind. Aufgrund geringer Fallzahlen, veränderlicher Pendlerströme und spezifischer regionaler Struktureffekte sollten die ausgewiesenen Werte daher vor allem als robuste Tendenzen und Rangfolgen verstanden werden – weniger als exakte quantitative Punktwerte.

Insgesamt zeigen die Ergebnisse, dass bereits heute Handlungsbedarf besteht. Die Sicherung und Gewinnung von Arbeits- und Fachkräften in Bayern erfordert ein breites Spektrum an Maßnahmen. Durch die Identifikation regionaler und berufsspezifischer Besonderheiten sowie die Bereitstellung detaillierter Auswertungsmöglichkeiten liefert die Studie eine wichtige Grundlage, um bestehende und zukünftige arbeitsmarktpolitische Maßnahmen zielgerichtet zu initiieren und weiterzuentwickeln.

2 Hintergrund

Die Studie analysiert die Entwicklung des Arbeitskräfteangebotes und der -nachfrage bis 2035 für Bayern und seine Landkreise.

Die zuletzt von Prognos im Auftrag der vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V. durchgeführte Arbeitslandschafts-Studie von August 2023 zeigt anhand von Szenariorechnungen eine mögliche Entwicklung der Nachfrage und des Angebotes an Arbeitskräften in Bayern bis zum Jahr 2035. Seitdem haben sich sowohl die Rahmenbedingungen als auch die Ausgangslage deutlich verändert. Der bereits damals bestehende und weiterhin andauernde Angriffskrieg Russlands gegen die Ukraine hält an; zudem sind weitere Konflikte hinzugekommen, zuletzt die Entwicklungen im Iran infolge des Angriffs von Israel und den USA sowie die damit verbundenen Auswirkungen auf globale (Energie-)Lieferketten. Parallel dazu haben die statistischen Ämter ihre Bevölkerungsvorausberechnungen aktualisiert und die 16. koordinierte Bevölkerungsentwicklung veröffentlicht, die sich insbesondere hinsichtlich des Ausgangsniveaus und der unterstellten Wanderungssalden verändert hat.

Vor diesem Hintergrund wurde Prognos von der vbw mit der vorliegenden Studie beauftragt. Zum einen werden die bisherigen Szenariorechnungen sowie die zukünftigen Entwicklungen für die bayerischen Kreise und kreisfreien Städte aktualisiert, um darzustellen, wie sich Angebot und Nachfrage nach Arbeitskräften in den einzelnen Berufshauptgruppen bis zum Jahr 2035 entwickeln und welche Ungleichgewichte sich daraus ergeben. Zum anderen zeigen zusätzliche Szenariorechnungen zur Arbeitskräftenachfrage, diese gehen auf Positiv- und Negativszenario ein, welche Unterschiede sich bei einer stärkeren bzw. schwächeren wirtschaftlichen Entwicklung ergeben würden.

Diese Kurzfassung beinhaltet 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 onlinezugänglichen [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

Bis 2035 gehen sowohl das Arbeitskräfteangebot als auch die -nachfrage zurück. In der Mehrzahl der Berufe führt dies zu spürbaren Engpässen.

3.1 Determinanten der Arbeitskräftenachfrage

Die Arbeitskräftenachfrage hängt grundlegend von der Entwicklung der zu leistenden Bruttowertschöpfung und der (Arbeits-)Produktivität ab. In dem verwendeten Modellrahmen wird die Bruttowertschöpfung je Wirtschaftsbereich in der kurzen Frist durch die effektive Nachfrage bestimmt. Diese setzt sich aus den Ausgaben für privaten und staatlichen Konsum, für Investitionen sowie aus den Exporten abzüglich der Importe zusammen. Mittel- und langfristig prägen hingegen vor allem Veränderungen der Produktionsfaktoren Arbeit und Kapitalstock sowie der technische Fortschritt die Nachfrage nach Arbeitskräften. Die Produktivität des Kapitalstocks entwickelt sich dabei endogen und ist an die vergangene Investitionstätigkeit gekoppelt: Höhere Investitionen in einem frühen Prognosejahr führen entsprechend zu einem produktiveren Kapitalstock in den Folgeperioden.¹

Im Basisszenario gehen wir davon aus, dass sich das Wirtschaftswachstum im Jahr 2026 aufgrund der aktuellen Entwicklungen im Iran mit gerundet knapp 0,7 Prozent schwächer darstellt als noch zu Jahresbeginn erwartet. Ausschlaggebend hierfür sind vor allem gestiegene Energiepreise infolge einer reduzierten Ölproduktion sowie zusätzliche Lieferkettenprobleme bei verschiedenen Vorleistungsprodukten. In den Folgejahren bis 2035 liegt das jährliche Wachstum dann bei etwa 0,8 Prozent.² Die in der aktuellen Gemeinschaftsdiagnose der Forschungsinstitute vom April 2026 (Projektgruppe Gemeinschaftsdiagnose 2026) sowie in der Herbstprojektion der Bundesregierung (BMWE 2025) ausgewiesenen Wachstumsdynamiken liegen auf einem ähnlichen Niveau. Während die Gemeinschaftsdiagnose von einem durchschnittlichen jährlichen Wachstum von 0,8 Prozent ausgeht, veranschlagt die Herbstprojektion der Bundesregierung 1,1 Prozent pro Jahr. Beide Angaben beziehen sich auf die Veränderung des preisbereinigten Bruttoinlandsproduktes im Zeitraum von 2025 bis 2030.

Das unterstellte wirtschaftliche Wachstum vollzieht sich vor dem Hintergrund eines demografisch bedingt rückläufigen Arbeitskräfteangebotes. Zugleich wird eine stetige Zunahme der Arbeitsproduktivität unterstellt, die im Prognosezeitraum durchschnittlich 1,1 Prozent pro Jahr beträgt. Diese Produktivitätsgewinne, die insbesondere auf Digitalisierung, künstliche Intelligenz und eine zunehmende Automatisierung von Arbeitsprozessen

¹ Die Investitionsstruktur wird dabei in aggregierter Form abgebildet, sodass beispielsweise spezifische Investitionen in Künstliche Intelligenz nicht isoliert modelliert werden, sondern als Teil dieser Aggregate berücksichtigt sind. Investitionen in Künstliche Intelligenz und Digitalisierung fließen somit implizit in den Kapitalstock ein und tragen zu dessen höherer Produktivität sowie zu zukünftigen Effizienzgewinnen bei.

² Um den bestehenden Unsicherheiten hinsichtlich der weiteren wirtschaftlichen Entwicklung Rechnung zu tragen, werden neben dem Basisszenario zur Arbeitskräftenachfrage auch ein Positiv- und ein Negativszenario berechnet. Anschließend wird dargestellt, wie sich diese alternativen Entwicklungen auf die resultierenden Ungleichgewichte auswirken (Vgl. Kapitel 3.5).

zurückzuführen sind, ermöglichen es, dass die Bruttowertschöpfung trotz sinkender Erwerbspersonenzahlen weiter wächst.³ Allerdings unterscheidet sich das Ausmaß dieser Entwicklungen je nach Branche teilweise deutlich. In einigen ist ein deutlicher Rückgang der Arbeitskräftenachfrage sichtbar, in anderen kommt es zu einem leichten Zuwachs.

Die branchenspezifische Nachfrage wirkt sich unmittelbar auf die Arbeitskräftenachfrage in den einzelnen Berufen aus. Grund hierfür ist, dass jede Branche über eine charakteristische Mischung an Beschäftigten aus unterschiedlichen Berufsgruppen verfügt. So arbeiten im Fahrzeugbau beispielsweise sowohl Fachkräfte mit technischem Hintergrund im Maschinenbau als auch Beschäftigte aus den Bereichen IT und Unternehmensorganisation. Im Gesundheitswesen ist der Anteil technisch geprägter Berufe dagegen deutlich geringer. Mit dem technischen Fortschritt und den damit einhergehenden Veränderungen der Anforderungsprofile wandelt sich im Zeitverlauf auch die berufliche Zusammensetzung innerhalb der Branchen. Diese Zusammenhänge werden in der zugrunde liegenden Studie bei der Ableitung der berufsspezifischen Arbeitskräftenachfrage in den verwendeten Rechenmodellen entsprechend berücksichtigt.

3.2 Determinanten des Arbeitskräfteangebotes

Das Arbeitskräfteangebot wird hingegen hauptsächlich durch die Entwicklung der erwerbsfähigen Bevölkerung und damit durch die Bevölkerungsentwicklung bestimmt. Grundlage der Prognose ist die im Dezember 2025 veröffentlichte 16. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung des Bundesamts für Statistik für Deutschland und die Bundesländer. Dabei wird die mittlere Variante (G2L2W2) hinsichtlich Geburtenhäufigkeit, Lebenserwartung und Wanderungssaldo verwendet. Im Ergebnis bleibt das Niveau der Gesamtbevölkerung in Bayern bis 2035 in etwa konstant. Die erwerbsfähige Bevölkerung nimmt jedoch aufgrund des demografischen Wandels im gleichen Zeitraum deutlich ab. Neben der Bevölkerungsvorausberechnung spielt darüber hinaus die Altersgruppe der 30- bis 35-Jährigen eine wichtige Rolle für die Ableitung der zukünftigen Struktur des Arbeitskräfteangebotes. Im Rechenmodell dient sie als Referenz für die künftigen Präferenzen in der Berufswahl der nachrückenden Generationen. Hintergrund hierfür ist, dass insbesondere Personen mit akademischem Bildungshintergrund ihre (formale) Ausbildung häufig erst nach dem 30. Lebensjahr abschließen.

Im Basisszenario bleiben die aktuellen Präferenzen über den gesamten Betrachtungszeitraum bis 2035 unverändert – sowohl hinsichtlich der Berufswahl als auch der alters- und geschlechtsspezifischen Erwerbsquoten und Arbeitszeiten. Dadurch lässt sich ein Szenario abbilden, das beschreibt, „was passiert, wenn nichts passiert“. Auf dieser Grundlage

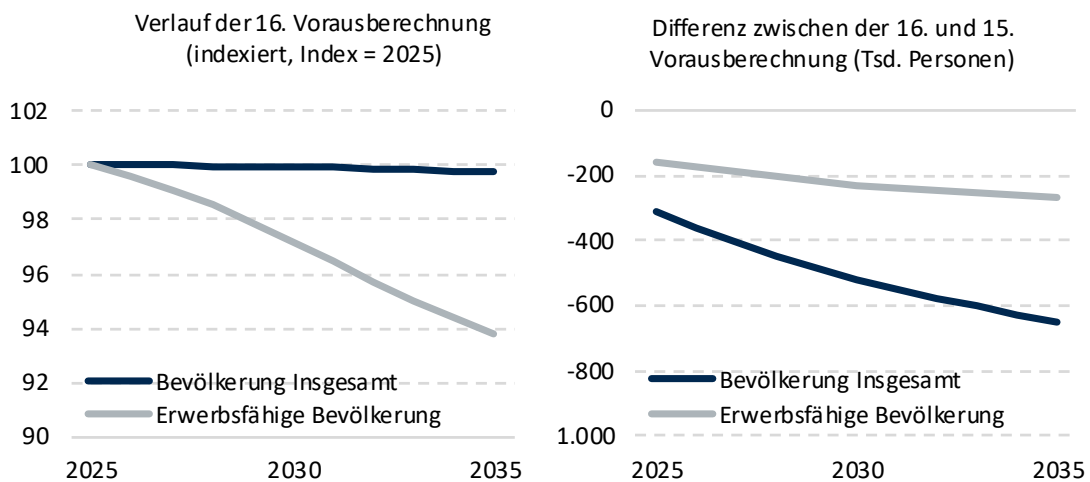
³ In den Szenariorechnungen werden die Auswirkungen der fortschreitenden Digitalisierung und der Künstlichen Intelligenz auf die Arbeitskräftenachfrage berücksichtigt. Gleichwohl sind die tatsächlichen Effekte der Künstlichen Intelligenz derzeit noch nicht vollständig abzuschätzen – sowohl hinsichtlich der Geschwindigkeit als auch des Ausmaßes der Veränderungen. Dies betrifft insbesondere die Frage, in welchem Umfang durch den Einsatz neuer Technologien zusätzlich neue Tätigkeiten entstehen und damit Arbeitskräfte binden werden. Aktuelle Studien – etwa des IAB (Zika, Gerd et. al 2025 - [Link](#)) – gehen davon aus, dass sich der Nettoeffekt aus wegfallenden und neu entstehenden Tätigkeiten weitgehend ausgleicht und sich gegenläufige Effekte auf die Beschäftigung im Aggregat weitestgehend ausgleichen. Vor diesem Hintergrund wird in der Studie von disruptiven Annahmen zur damit verbundenen Substituierbarkeit von Arbeitskräften abgesehen.

können mögliche Handlungsfelder identifiziert und Maßnahmen abgeleitet werden, um potenziell entstehende Ungleichgewichte zwischen Arbeitskräfteangebot und -nachfrage zu reduzieren.

Seit der zuletzt veröffentlichten Studie hat sich die für die Prognosen zentrale Bevölkerungsvorausberechnung deutlich verändert. Die 16. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung setzt – unter anderem aufgrund der Berücksichtigung des Zensus 2022 – auf einem niedrigeren Ausgangsniveau an als die vorherige Vorausberechnung. So leben im Jahr 2025 in Bayern rund 13,2 Millionen Menschen und damit gut 300.000 Personen weniger als zuvor angenommen. Zudem fällt der künftig erwartete Nettozuwanderungssaldo in der aktualisierten Prognose geringer aus, sodass die Gesamtbevölkerung bis 2035 nicht weiter zunimmt, sondern weitgehend konstant bleibt (Abbildung 1, linke Seite). Im Ergebnis wird für das Jahr 2035 nun ebenfalls eine Bevölkerung von knapp 13,2 Millionen Menschen erwartet – rund 650.000 weniger als in der 15. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung unterstellt (Abbildung 1, rechte Seite). Bei der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter zeigt der auf der linken Seite dargestellte indexierte Verlauf hingegen einen deutlichen Rückgang gegenüber dem Jahr 2025. Grund hierfür ist die ungünstige demografische Entwicklung. Entsprechend leben gemäß der 16. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung im Jahr 2035 rund 270.000 Personen weniger in Bayern als noch in der vorigen Bevölkerungsvorausberechnung angenommen – mit entsprechenden Auswirkungen auf das Arbeitskräfteangebot, aber auch auf die Arbeitskräftenachfrage.

Abbildung 1

Verlauf der 16. Bevölkerungsvorausberechnung (indexiert) und Differenz zur 15. Bevölkerungsvorausberechnung (Tsd.) bis 2035



Quelle: Statistisches Bundesamt 2025, eigene Berechnungen Prognos 2026.

3.3 Angebot und Nachfrage an Arbeitskräften bis 2035 im Überblick

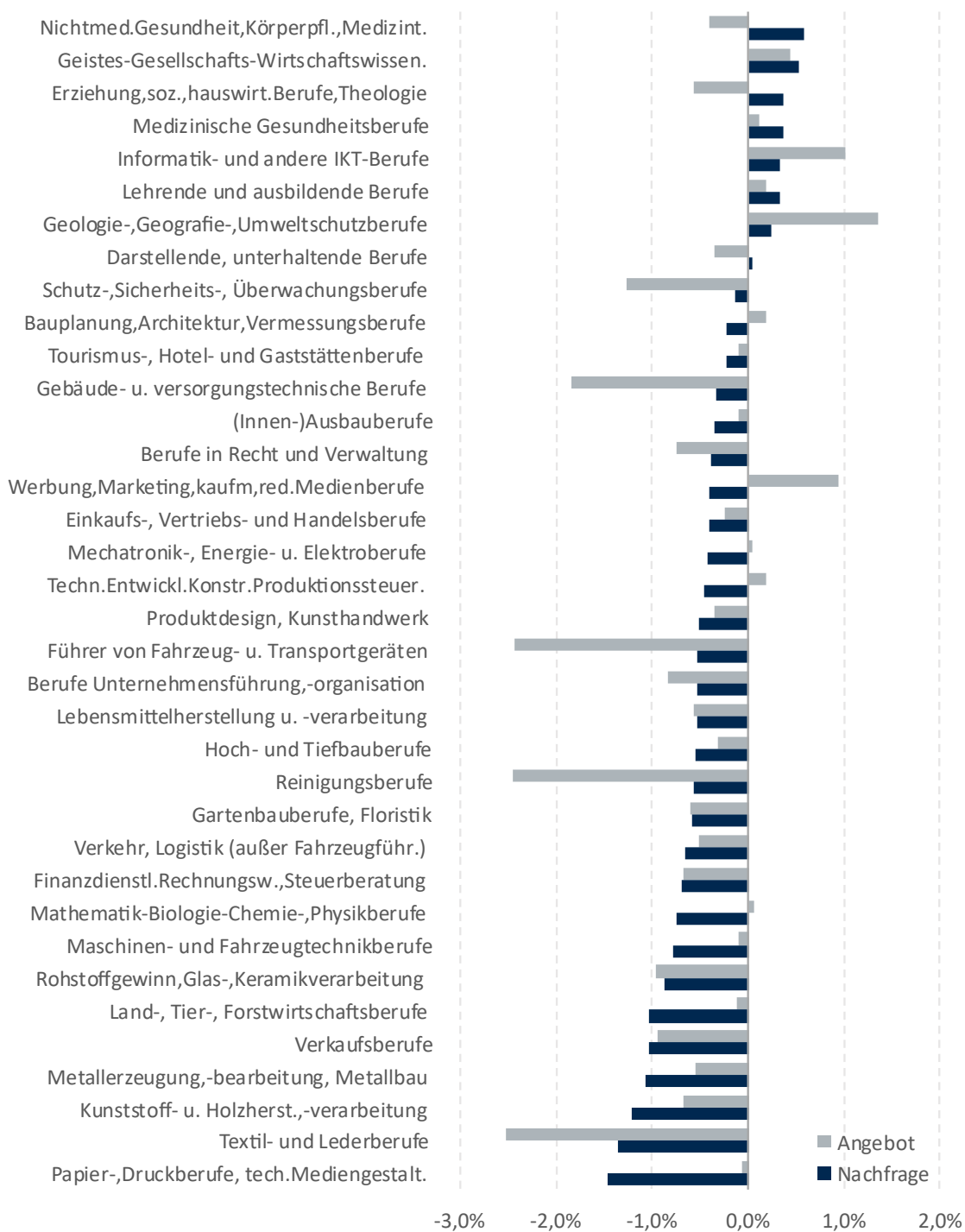
Die Modellrechnungen zeigen, dass das Arbeitskräfteangebot in Bayern von rund 6,64 Millionen Personen im Jahr 2025 auf etwa 6,32 Millionen Personen im Jahr 2035 sinken wird. Das entspricht einem Rückgang von 4,8 Prozent bzw. durchschnittlich 0,5 Prozent pro Jahr. Im Vergleich zur zuletzt 2023 veröffentlichten Studie fällt der Rückgang damit stärker aus. Hauptursache hierfür ist die aktualisierte Bevölkerungsvorausberechnung, in der unter anderem ein geringerer Nettozuwanderungssaldo angenommen wird.

Auch die Arbeitskräftenachfrage ist bis zum Jahr 2035 rückläufig und sinkt gegenüber 2025 voraussichtlich um rund 3,9 Prozent bzw. durchschnittlich 0,4 Prozent pro Jahr. In absoluten Zahlen entspricht dies einem Rückgang um etwa 260.000 Arbeitskräfte – von rund 6,88 Millionen auf 6,62 Millionen. Gegenüber der Vorgängerstudie fällt der Rückgang der Nachfrage damit stärker aus. Ausschlaggebend hierfür sind insbesondere schlechtere wirtschaftliche Rahmenbedingungen, Produktivitätssteigerungen sowie die im Vergleich zur Vorgängerstudie geringere Bevölkerungszahl. Gleichwohl geht das Arbeitskräfteangebot künftig noch stärker zurück als die Nachfrage, sodass sich bestehende Ungleichgewichte im Basisszenario weiter verschärfen dürften.

Zwischen den einzelnen Berufshauptgruppen finden sich teilweise deutliche Unterschiede. In 9 von 36 Berufshauptgruppen steigt das Angebot bis zum Jahr 2035, in 26 sinkt es (Abbildung 2). Die Spannweite reicht dabei von einem Rückgang von 22 Prozent bzw. 2,5 Prozent pro Jahr (*Reinigungsberufe, Textil- und Lederberufe sowie Führer von Fahrzeug- und Transportgeräten*) bis hin zu einem Anstieg von 14 Prozent bzw. 1,4 Prozent pro Jahr (*Geologie-, Geografie-, Umweltschutzberufe*).

Abbildung 2

Veränderung von Angebot und Nachfrage, 2025-2035, in Prozent p. a



Quelle: eigene Berechnungen Prognos 2026.

Ein Blick auf die nach Berufshauptgruppen differenzierte Nachfrage zeigt, dass diese in der deutlichen Mehrzahl der Gruppen bis 2035 sinkt. Aufgrund der ungünstigeren wirtschaftlichen Rahmenbedingungen gegenüber der letzten Arbeitslandschafts-Studie ist die Zahl der Berufshauptgruppen mit rückläufiger Nachfrage weiter gestiegen.

Eine positive Nachfrageentwicklung findet sich dagegen vor allem in jenen Berufshauptgruppen, deren Dynamik durch längerfristig wirkende Trends bestimmt wird. Hierzu zählen insbesondere die fortschreitende Digitalisierung und der zunehmende Einfluss Künstlicher Intelligenz, die aktuell die Nachfrage nach *Informatik- und anderen IKT-Berufen* stützen. Gleichzeitig ist jedoch darauf hinzuweisen, dass diese Technologien auch Rationalisierungseffekte entfalten: Insbesondere standardisierte IT-Tätigkeiten und Routinetätigkeiten stehen mittelfristig unter Substitutionsdruck, sodass sich der Beschäftigungsaufbau nicht gleichmäßig über alle IT-Berufssegmente erstreckt und in einigen Bereichen auch Stellen wegfallen. Darüber hinaus wirken sich der benötigte Ausbau von Kinderbetreuungsplätzen sowie die wachsende Bedeutung der Pflegeversorgung in einer alternden Gesellschaft positiv auf die entsprechenden Berufshauptgruppen aus. Dazu zählen insbesondere die *Erziehungs-, sozialen und hauswirtschaftlichen Berufe, Theologie* und die *Nichtmedizinischen Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe* sowie die *Medizinischen Gesundheitsberufe*.

Analog zur Studie aus dem Jahr 2023 wird die Arbeitskräftenachfrage für diese Teilbereiche aus dem ökonomischen Modellrahmen herausgelöst und orientiert sich stattdessen insbesondere an demografischen sowie regulatorischen Rahmenbedingungen (vgl. nachstehende Ausführungen).

Berücksichtigung von Kinderbetreuung und Pflegeversorgung

Die benötigten Erziehungskräfte sowie der Bedarf an Arbeitskräften für die Pflegeversorgung nehmen in der Modellierung der Arbeitskräftenachfrage eine Sonderstellung ein. Der Bedarf an Erziehungskräften hängt wesentlich von der Zahl der zu betreuenden Kinder, den gesetzlichen Rahmenbedingungen und der tatsächlichen Inanspruchnahme durch die Eltern ab. Die Zahl der Pflegekräfte wiederum ergibt sich aus der Zahl der pflegebedürftigen Personen. Beide Größen werden somit maßgeblich durch die demografische Entwicklung bestimmt. Die Nachfrage in den betroffenen Berufshauptgruppen wird wie folgt abgeleitet:

- **Kinderbetreuung:** Innerhalb der Berufshauptgruppe *Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe* stellen die Erziehungskräfte mit rund 84 Prozent der Beschäftigten die größte Teilgruppe. Für die zukünftige Bedarfsentwicklung orientieren wir uns an der zukünftigen Zahl der in den Regionen Bayerns lebenden Kinder in den relevanten Altersgruppen sowie an der erwarteten weiteren Zunahme der Inanspruchnahme.
- **Altenpflege:** Innerhalb der Berufshauptgruppe *Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe* entfallen etwa 60 Prozent der Beschäftigten auf die Altenpflege. Zur Fortschreibung des Bedarfs schätzen wir zunächst die zukünftige Zahl älterer pflegebedürftiger Personen auf Basis der Bevölkerungsvorausberechnung sowie

empirisch beobachteter, nach Altersgruppen differenzierter Pflegequoten. Unter der Annahme eines nahezu konstanten Betreuungsverhältnisses entspricht der prozentuale Mehrbedarf an Altenpflegekräften bis 2035 in etwa der prozentualen Zunahme der pflegebedürftigen Personen.

- Krankenpflege: In der heterogenen Berufshauptgruppe *Medizinische Gesundheitsberufe* entfallen rund 40 Prozent der Beschäftigten auf die Berufsgruppe *Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst und Geburtshilfe*⁴. Für diesen Teilbereich unterstellen wir analog zur Altenpflege ebenfalls einen Zuwachs, der sich an der demografischen Entwicklung sowie der Anzahl der Pflegebedürftigen orientiert. Da diese Berufshauptgruppe jedoch auch den Rettungsdienst und die Geburtshilfe umfasst, fällt die Dynamik aufgrund der rückläufigen Geburtenzahlen deutlich geringer aus als in der Altenpflege.

Weichen die zukünftigen Entwicklungen von Angebot und Nachfrage in einzelnen Berufshauptgruppen deutlich voneinander ab, kann dies – je nach Ausgangslage – zu einer Verschärfung bestehender Ungleichgewichte führen. Berufshauptgruppen, in denen das Angebot deutlich stärker steigt als die Nachfrage, sind insbesondere die *Geologie-, Geografie- und Umweltschutzberufe* sowie die *Werbung-, Marketing-, kaufmännischen und redaktionellen Medienberufe*. Auch in den *Informatik- und anderen IKT-Berufen* ist dies zu beobachten. Ursache hierfür ist vor allem die junge Altersstruktur der dort beschäftigten Personen. Da in den kommenden zehn Jahren nur wenige altersbedingte Renteneintritte zu erwarten sind und zugleich viele Nachwuchskräfte eine Tätigkeit in diesen Berufshauptgruppen anstreben, wächst das Angebot in diesen Berufshauptgruppen überdurchschnittlich stark. Abhängig von der Ausgangssituation im Basisjahr 2025 ist in einigen dieser Bereiche daher zukünftig mit Überschüssen zu rechnen.

Zunehmende Arbeitskräfteengpässe entstehen vor allem in den Berufshauptgruppen, in denen das Angebot zukünftig stärker zurückgeht als die Nachfrage. Dies betrifft insbesondere jene Berufshauptgruppen, in denen bis 2035 aufgrund der bestehenden Altersstruktur vermehrt Renteneintritte anstehen. Analog zur Vorgängerstudie aus dem Jahr 2023 zählen hierzu unter anderem *Reinigungsberufe, Führer von Fahrzeug- und Transportgeräten, Textil- und Lederberufe, Gebäude- und versorgungstechnische Berufe* sowie *Schutz-, Sicherheits-, Überwachungsberufe*. Zwar sinkt in vielen dieser Berufshauptgruppen auch die Nachfrage, doch das Angebot geht noch deutlicher zurück. Abhängig von der jeweiligen Ausgangssituation ist daher eine weitere Verschärfung bestehender Engpässe wahrscheinlich. Welche Ungleichgewichte sich daraus konkret ergeben, wird im folgenden Abschnitt erläutert.

⁴ 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.*

3.4 Resultierende Ungleichgewichte

Werden das Angebot und die Nachfrage für jeden Beruf miteinander verrechnet und das Ergebnis ins Verhältnis zur jeweiligen Arbeitskräftenachfrage gesetzt, ergibt sich der Arbeitskräftesaldo in Prozent der Nachfrage. Ein negativer Saldo zeigt an, dass das Angebot geringer ist als die Nachfrage. Ein relativer Arbeitskräftesaldo von beispielsweise -10 Prozent bedeutet somit, dass sich 10 Prozent der Nachfrage in diesem Beruf nicht durch das zur Verfügung stehende Arbeitskräfteangebot decken lassen. Ein positiver Saldo weist dagegen auf Angebotsüberschüsse hin.

Für die Einordnung der Ergebnisse sollten neben dem relativen Arbeitskräftesaldo immer auch die absoluten Fallzahlen betrachtet werden: Ein negativer Saldo von etwa -20 Prozent wirkt zunächst besonders gravierend. Wenn die absolute Nachfrage sehr gering ist und nur wenige Arbeitskräfte betroffen sind, kann dies für einzelne Unternehmen durchaus relevant sein. Für die bayerische Wirtschaft insgesamt stellt dies jedoch nicht zwingend ein Problem dar.

Die Ergebnisse zeigen, dass in der Mehrheit der Berufshauptgruppen im Jahr 2035 mit teilweise deutlichen Engpässen zu rechnen ist (Abbildung 3). Besonders ausgeprägt fallen diese Engpässe in jenen Berufshauptgruppen aus, in denen ein hoher Anteil der Beschäftigten als Fachkraft mit abgeschlossener beruflicher Ausbildung tätig ist. Ein rechnerisches Überangebot an Arbeitskräften ergibt sich hingegen lediglich in acht Berufshauptgruppen.

Viele der Ergebnisse sind intuitiv gut nachvollziehbar und entsprechen der Wahrnehmung vieler Menschen im Alltag. Das gilt beispielsweise für die *Medizinischen und Nichtmedizinischen Gesundheitsberufe*, die vor dem Hintergrund einer alternden Bevölkerung häufig im Fokus stehen. Hier weisen die Modellergebnisse im Zusammenspiel von Angebot und Nachfrage bis zum Jahr 2035 auf eine deutliche Verschärfung bereits bestehender Arbeitskräfteengpässe hin.

Für andere Berufsgruppen wirken die Ergebnisse auf den ersten Blick dagegen teils überraschend oder der eigenen Alltagseinschätzung widersprüchlich. Dies ist vor allem dann der Fall, wenn:

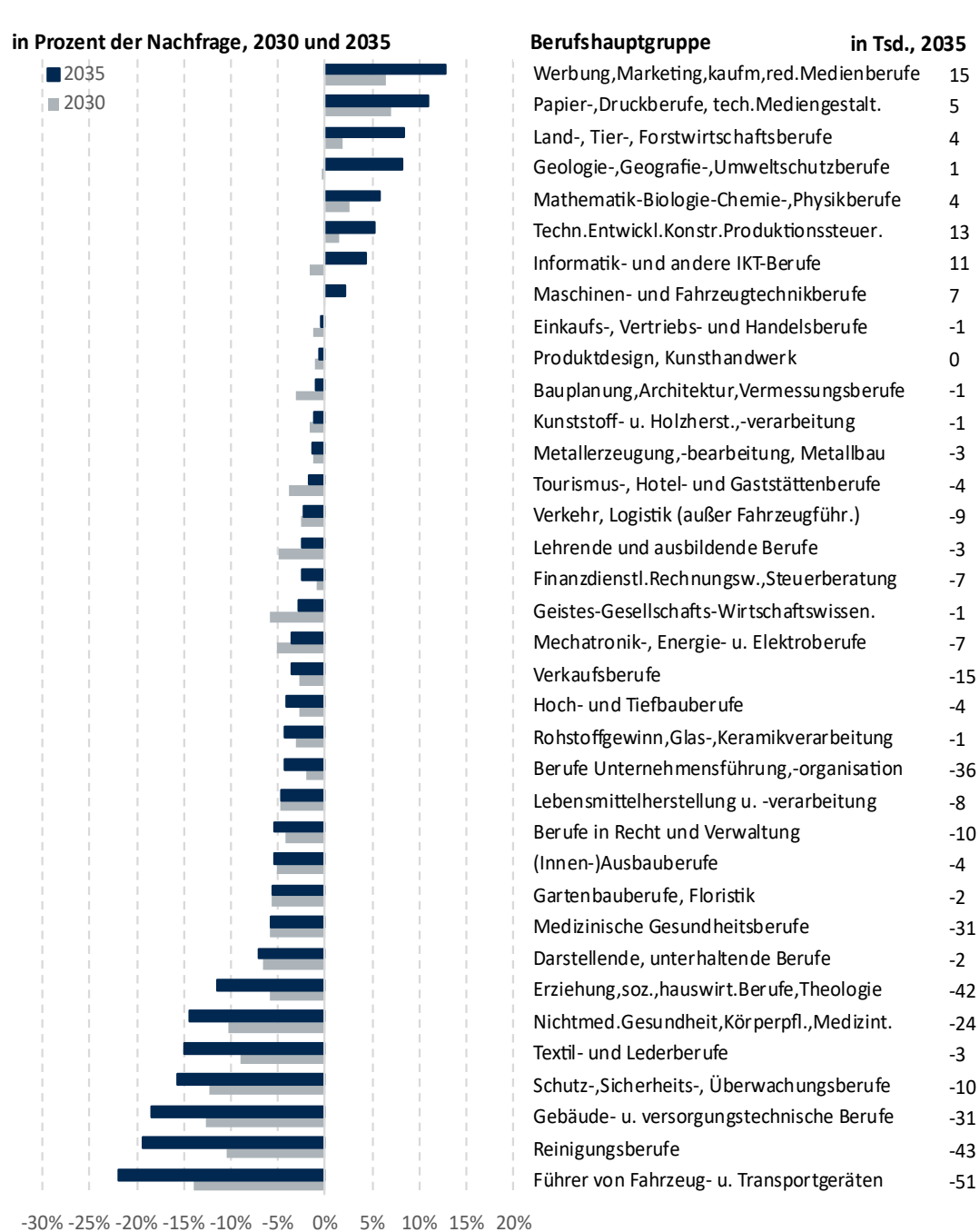
1. Überschüsse ausgewiesen werden, obwohl aufgrund der aktuellen wirtschaftlichen Entwicklung eher von einer steigenden Nachfrage auszugehen wäre.
2. Engpässe ausgewiesen werden, obwohl die Nachfrage voraussichtlich sinken wird.
3. Hohe prozentuale Salden auftreten in Berufen, die weder in der medialen Berichterstattung noch in der öffentlichen Wahrnehmung eine große Rolle spielen.

Dabei ist zu beachten, dass sich Ungleichgewichte immer aus dem Zusammenspiel von Angebot und Nachfrage ergeben und beide Seiten betrachtet werden müssen. In den meisten der genannten Fälle lassen sich Überschüsse oder Engpässe vor allem durch die Angebotsentwicklung erklären – weniger durch die Nachfrage. Ursache hierfür ist häufig die Altersstruktur der aktuell Beschäftigten und damit verbunden die Frage, wie viele Personen bis 2035 in den Ruhestand treten und wie viele Nachwuchskräfte im gleichen Zeitraum in die

jeweiligen Berufe nachrücken (vgl. die Ausführungen im vorherigen Abschnitt zur Entwicklung von Angebot und Nachfrage).

Abbildung 3

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



Quelle: eigene Berechnungen Prognos 2026.

* Der Arbeitskräftesaldo ergibt sich aus der Differenz zwischen Arbeitskräfteangebot und -nachfrage. Er wird in Prozent der Nachfrage angegeben und zeigt damit relative Engpässe oder Überschüsse. Ein positiver Saldo steht für einen Angebotsüberschuss, ein negativer Saldo für einen Arbeitskräftemangel.

In der nachstehenden Infobox werden ausgewählte Beispiele an Berufshauptgruppen für die drei genannten Fallkonstellationen erläutert. Dabei wird sowohl auf die jeweiligen Ursachen der festgestellten Ungleichgewichte als auch auf ihre Bedeutung eingegangen.

Interpretation der Entwicklungen in ausgewählten Berufshauptgruppen

Auf den ersten Blick mögen die Entwicklungen in einigen der Berufshauptgruppen überraschend wirken. Bei den Berufshauptgruppen mit rechnerischen Überschüssen gilt dies beispielsweise für die *Informatik- und anderen IKT-Berufe*, die *Geologie-, Geografie- und Umweltschutzberufe* sowie für die eng mit den MINT-Fächern verknüpften Berufsbilder *Mathematik-, Biologie-, Chemie- und Physikberufe* oder die *Technische Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- und Produktionssteuerungsberufe*. Die Ergebnisse lassen sich wie folgt interpretieren:

- *Informatik- und andere IKT-Berufe*: Hier steigen sowohl das Angebot (+1,0 Prozent p. a.) als auch die Nachfrage (+0,3 Prozent p. a.). Da das Angebot jedoch deutlich stärker zunimmt als die Nachfrage, werden die aktuell beobachteten Engpässe bis 2035 rechnerischen Überschüssen weichen. Ursache hierfür ist vor allem die Altersstruktur der Beschäftigten: Nur rund 15 Prozent sind über 55 Jahre alt und erreichen bis 2035 das Renteneintrittsalter. Gleichzeitig treten jährlich mehr Nachwuchskräfte in den Arbeitsmarkt ein, als altersbedingt ausscheiden. Dies führt zu einem spürbaren Anstieg des Angebotes. Auf der Nachfrageseite werden zudem unter anderem aufgrund des verstärkten Einsatzes Künstlicher Intelligenz erhebliche Produktivitätsgewinne erwartet. Zwar steigt die Nachfrage angesichts der fortschreitenden Digitalisierung unter anderem auch in der Industrie weiterhin an – jedoch nicht mehr mit der Dynamik der vergangenen Jahre, insbesondere nach der Pandemie.
- *Geologie, Geografie, Umweltschutzberufe*: Ähnlich wie in den IKT-Berufen wächst das Angebot (+1,4 Prozent p. a.) stärker als die Nachfrage (+0,2 Prozent p. a.). Auch hier liegt dies an der jungen Altersstruktur: Es kommen mehr Nachwuchskräfte auf den Arbeitsmarkt, als in den Ruhestand gehen. Zu beachten ist jedoch, dass es sich in ganz Bayern nur um etwa 10.000 Beschäftigte in dieser Berufshauptgruppe handelt, sodass die prozentual hohen Veränderungen in absoluten Zahlen vergleichsweise gering bleiben.
- *Mathematik-, Biologie-, Chemie- und Physikberufe* und *Technische Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- und Produktionssteuerungsberufe*: Die Gründe für die rechnerischen Überschüsse sind ähnlich wie in den beiden zuvor genannten Berufshauptgruppen. Für die Interpretation ist jedoch wichtig: Rechnerische Überschüsse bedeuten nicht, dass MINT-Fachkräfte am Arbeitsmarkt künftig nicht mehr nachgefragt werden. Viele Personen mit einem Bildungs- oder Studienhintergrund in einem MINT-Fach arbeiten gemäß der Klassifikation der Berufe in anderen Tätigkeitsfeldern – etwa im

Baugewerbe oder in verschiedenen Dienstleistungsberufen wie Beratung oder Finanzdienstleistungen.

Bei den Berufshauptgruppen mit rechnerischen Engpässen sind insbesondere die Reinigungsberufe sowie die Führer von Fahrzeug- und Transportgeräten hervorzuheben. Die hohen negativen Salden lassen sich wie folgt interpretieren:

- *Reinigungsberufe*: Der hohe negative Arbeitskräftesaldo ist vor allem auf den vergleichsweise hohen Anteil der über 55-Jährigen zurückzuführen. Bis 2035 erreicht rund ein Drittel der derzeit Beschäftigten das Renteneintrittsalter, während nur wenige Nachwuchskräfte nachrücken. Dies führt – trotz sinkender Nachfrage – rechnerisch zu erheblichen Engpässen. Allerdings ist die tatsächliche Situation hier differenziert zu betrachten: 87 Prozent der Beschäftigten gehören zur Qualifikationsstufe Helfer. Dadurch bestehen grundsätzlich Ansatzpunkte, den Arbeitskräftebedarf über Quereinstiege oder angebotsseitige Maßnahmen – etwa eine Erhöhung der Erwerbsbeteiligung – zu adressieren. Gleichwohl bestehen auch in diesem Segment Rekrutierungs- und Bindungsherausforderungen.
- *Führer von Fahrzeug- und Transportgeräten*: Etwa 80 Prozent der Beschäftigten in dieser Berufshauptgruppe arbeiten in der *Fahrzeugführung im Straßenverkehr* und damit im *Pkw-Personentransport*, *Lkw-Güterverkehr* oder als *Bus- und Straßenbahnfahrer*. Das Arbeitskräfteangebot sinkt hier bis 2035 deutlich stärker (-2,4 Prozent p. a.) als die Nachfrage (-0,5 Prozent p. a.). Ursache ist vor allem die Altersstruktur: Rund 35 Prozent der Beschäftigten sind über 55 Jahre alt und erreichen somit bis 2035 das Renteneintrittsalter. Die aktuellen Engpässe verschärfen sich dadurch weiter – unabhängig von der nur leicht sinkenden Nachfrage. Aufgrund der hohen Zahl von derzeit rund 230.000 Beschäftigten ist dies auch in absoluten Zahlen von großer Relevanz.

Bei den Ergebnissen für die ebenfalls häufig diskutierten *Lehrenden und ausbildenden Berufe* ist zu berücksichtigen, dass die der Studie zugrunde liegende Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit verbeamtete Lehrkräfte nicht erfasst. Der Großteil der gezählten Beschäftigten entfällt daher auf nicht verbeamtete *Lehrkräfte an allgemeinbildenden Schulen*, auf *Lehr- und Forschungstätigkeiten an Hochschulen* sowie auf *Fahrschullehrerinnen und -lehrer* und auf *Sportlehrkräfte an außerschulischen Bildungseinrichtungen*. Die Ergebnisse dieser Szenariorechnungen sind daher nicht direkt vergleichbar mit anderen Prognosen, wie etwa der Bayerischen Lehrerbedarfsprognose 2025.⁵

3.5 Szenarien zur Entwicklung der Arbeitskräftenachfrage

Aufgrund der weiterhin bestehenden Unsicherheiten hinsichtlich der wirtschaftlichen Entwicklung werden neben dem Basisszenario zwei alternative Szenarien zur zukünftigen Arbeitskräftenachfrage betrachtet – ein Negativ- sowie ein Positivszenario. Ziel ist es, die

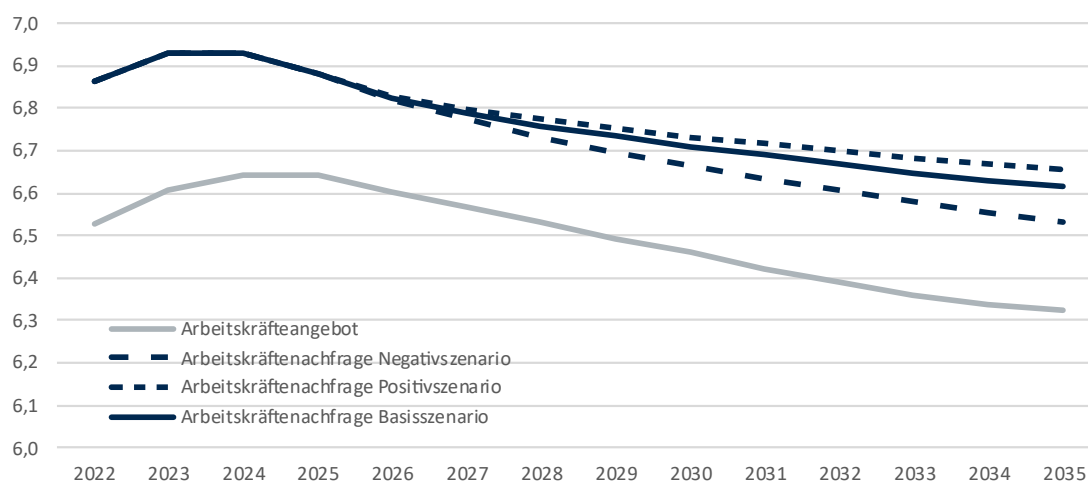
⁵ Bayerisches Staatsministerium für Unterricht und Kultus 2025.

Auswirkungen unterschiedlicher wirtschaftlicher Entwicklungen auf die resultierenden Ungleichgewichte zwischen Arbeitskräfteangebot und -nachfrage sichtbar zu machen.

Im Negativszenario wird unterstellt, dass Exporte, Konsum und Investitionen gegenüber dem Basisszenario schwächer ausfallen. In diesem Fall wächst das Bruttoinlandsprodukt im Zeitraum 2025 bis 2035 durchschnittlich nur um 0,4 Prozent pro Jahr (Basisszenario: 0,8 Prozent). In der Folge werden im Jahr 2035 rund 80.000 Arbeitskräfte weniger nachgefragt als im Basisszenario. Das Positivszenario folgt einem spiegelbildlichen Verlauf, ist jedoch bewusst abgeschwächt gestaltet. Die Abweichungen gegenüber dem Basisszenario fallen dabei nur halb so stark aus wie im Negativszenario. Konkret bedeutet dies: Liegt die Arbeitskräftenachfrage in einem bestimmten Jahr und Beruf im Negativszenario beispielsweise um 1.000 Personen unter dem Niveau des Basisszenarios, wird im Positivszenario unterstellt, dass sie im gleichen Jahr und im gleichen Beruf um 500 Personen über dem Basisszenario liegt. Grund für diese asymmetrische Ausgestaltung ist, dass ein dauerhaft deutlich über dem Basisszenario liegender Wachstumspfad angesichts der aktuellen globalwirtschaftlichen Rahmenbedingungen wenig plausibel erscheint. Positive Impulse werden daher zurückhaltender angesetzt, was im Jahr 2035 zu einer zusätzlichen Arbeitskräftenachfrage von rund 40.000 Personen gegenüber dem Basisszenario führt (vgl. Abbildung 4).

Abbildung 4

Veränderung von Arbeitskräfteangebot und -nachfrage je Szenario, in Mio. Arbeitskräften, 2022 bis 2035



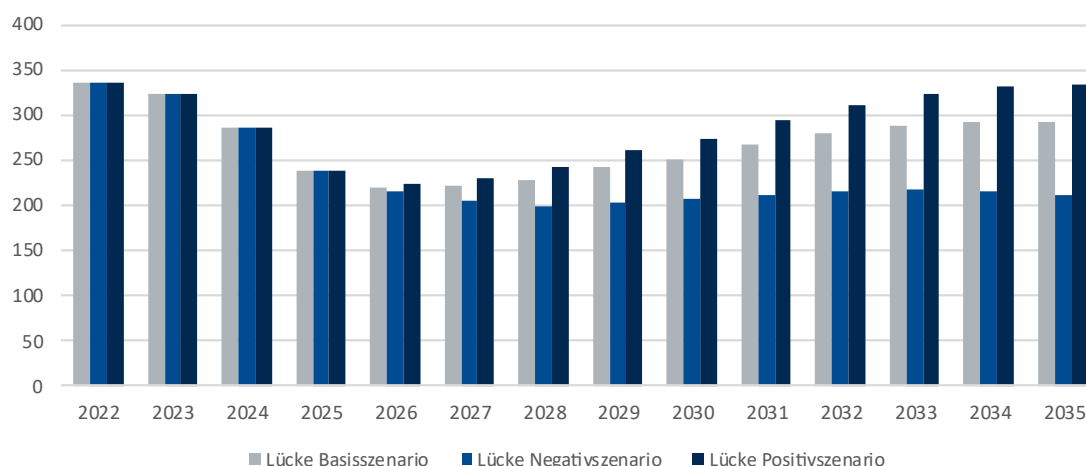
Quelle: eigene Berechnungen Prognos 2026.

Im Zusammenspiel von Angebot und Nachfrage ergibt sich folgendes Bild: Im Negativszenario liegt die Arbeitskräftelücke über den gesamten Betrachtungszeitraum hinweg bei etwa 210.000 Personen. Gegenüber dem Basisszenario fällt die Lücke im Jahr 2035 damit um rund 80.000 Personen geringer aus. Im Positivszenario steigt die Arbeitskräftelücke auf bis zu 330.000 Personen an und liegt damit im Jahr 2035 um etwa 40.000 Personen höher

als im Basisszenario (vgl. Abbildung 5). Damit zeigt sich, dass Arbeitskräfteengpässe auch im Negativszenario relevant bleiben.

Abbildung 5

Resultierende Arbeitskräftelücke in den verschiedenen Szenarien, in Tsd. Arbeitskräften, 2035



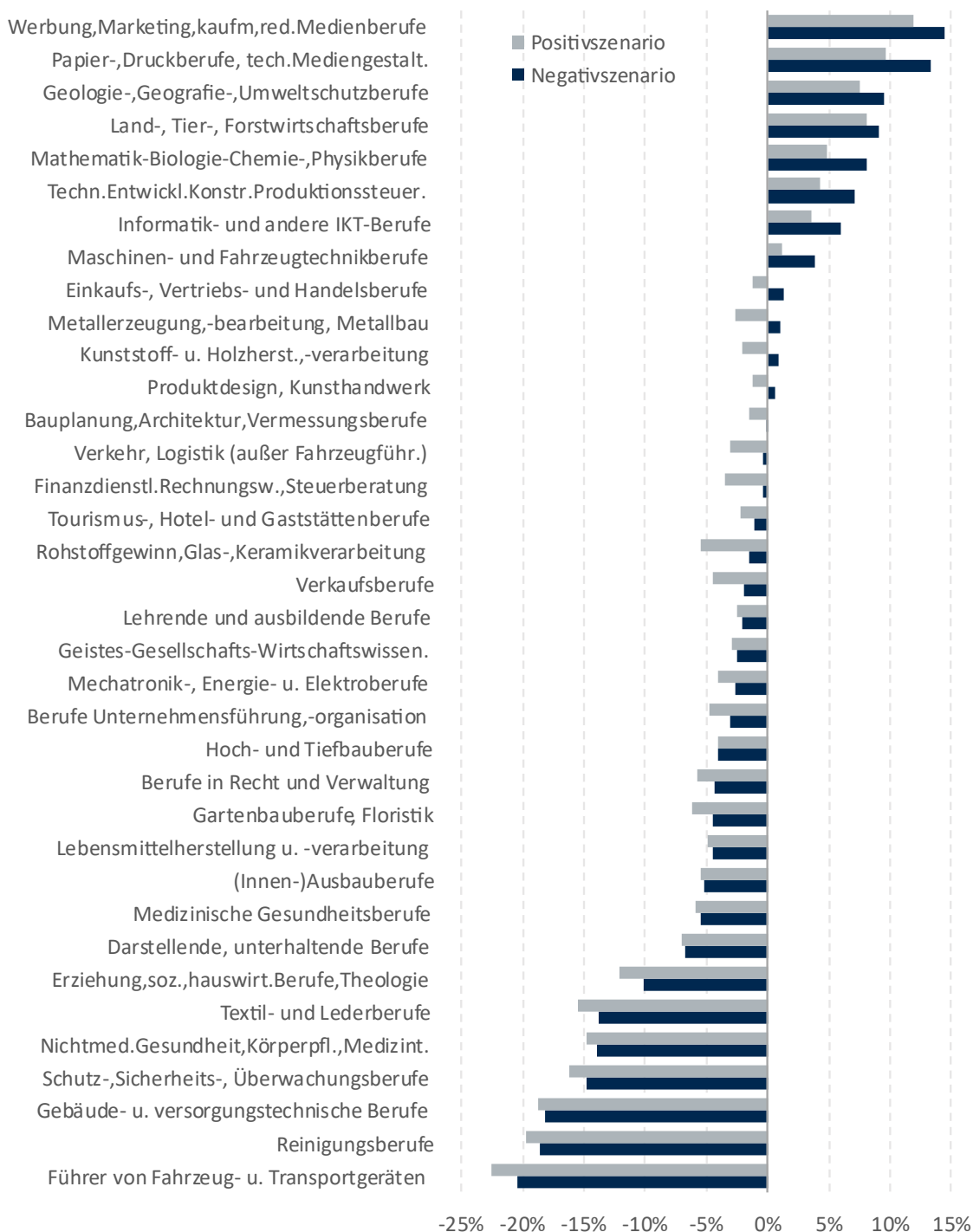
Quelle: eigene Berechnungen Prognos 2026.

Die Betrachtung der entstehenden Ungleichgewichte auf Ebene der Berufe bestätigt dieses Bild. Auch im Negativszenario zeigt sich, dass in der Mehrzahl der Berufshauptgruppen im Jahr 2035 trotz der schwächeren wirtschaftlichen Entwicklung weiterhin Engpässe entstehen (vgl. Abbildung 6). Ausschlaggebend hierfür ist, dass das Arbeitskräfteangebot in diesen Berufshauptgruppen noch stärker zurückgeht als die Nachfrage. Im Positivszenario, das von einem höheren Wirtschaftswachstum und einer entsprechend höheren Nachfrage seitens der Unternehmen ausgeht, verstärken sich die Engpässe zusätzlich. In noch mehr Berufshauptgruppen ist dann mit einem Arbeitskräftemangel zu rechnen.

Insgesamt verdeutlichen die Szenariorechnungen zur Arbeitskräftenachfrage, dass zukünftige Ungleichgewichte in erster Linie auf demografische Entwicklungen und den Rückgang des Arbeitskräfteangebotes zurückzuführen sind. Dessen Einfluss übersteigt den der Nachfrage deutlich, sodass in beiden Szenarien Arbeitskräfteengpässe resultieren. Entsprechend gilt es für die bayerischen Unternehmen, das Thema der demografisch bedingten Engpässe auch in wirtschaftlich unsicheren Zeiten nicht aus dem Blick zu verlieren. Die Fachkräftesicherung bleibt damit eine zentrale Zukunftsaufgabe für Bayern.

Abbildung 6

Arbeitskräftesaldo als Differenz von Angebot und Nachfrage nach Szenario und Berufshauptgruppen, in Prozent der Nachfrage, 2035



Quelle: eigene Berechnungen Prognos 2026.

4 Regionale Unterschiede

Regionale Engpässe konzentrieren sich auf die ländlichen Kreise im Norden Bayerns mit einem hohen Rückgang der erwerbsfähigen Bevölkerung.

Die große Fläche Bayerns führt dazu, dass sich die regionalen Arbeitsmärkte teils deutlich voneinander unterscheiden. Daher lohnt es sich, neben der Gesamtentwicklung in Bayern auch die Situation in den einzelnen Kreisen und kreisfreien Städten genauer zu betrachten.

Die vorliegende Studie greift diese regionale Differenzierung auf und analysiert für jeden der 96 Kreise und kreisfreien Städte die Entwicklung von Angebot und Nachfrage bis zum Jahr 2035 – differenziert nach 36 Berufshauptgruppen. Grundlage hierfür sind unter anderem detaillierte Daten der Bundesagentur für Arbeit sowohl für die Vergangenheit als auch für den aktuellen Zeitpunkt. 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

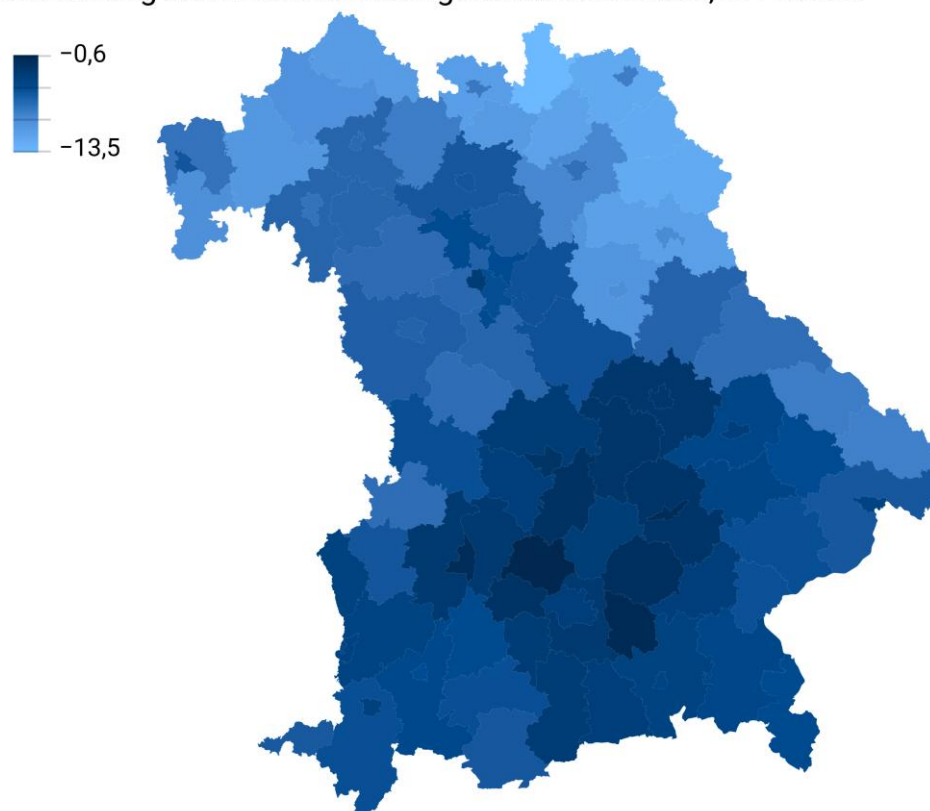
Die Entwicklung des Arbeitskräfteangebotes bis 2035 ist in allen Kreisen und kreisfreien Städten negativ. Allerdings zeigen sich erhebliche regionale Unterschiede im Ausmaß des Rückgangs. Am günstigsten stellt sich die Situation im Landkreis Dachau dar, wo das Arbeitskräfteangebot lediglich um 0,6 Prozent sinkt. Den stärksten Rückgang verzeichnet dagegen der Landkreis Kronach mit einem Minus von 13,5 Prozent (Abbildung 7).

Bei der Betrachtung über alle Kreise und kreisfreien Städte hinweg treten zwei klare Muster hervor. Erstens zeigt sich ein Nord-Süd-Gefälle: Besonders starke Rückgänge beim Arbeitskräfteangebot sind in den ländlichen Kreisen Unter-, Ober- und Mittelfrankens sowie in der Oberpfalz zu beobachten. Ursache hierfür ist vor allem die ungünstige demografische Entwicklung in diesen Regionen.

Abbildung 7

Die Entwicklung des Arbeitskräfteangebotes zeigt ein Nord-Süd-Gefälle

Veränderung des Arbeitskräfteangebotes 2025-2035, in Prozent



Quelle: eigene Berechnungen Prognos 2026.

Zweitens entwickeln sich die Ballungszentren günstig. Im nördlichen Bayern betrifft dies insbesondere die Städte Fürth, Nürnberg und Bamberg, wo der Rückgang des Arbeitskräfteangebotes weniger stark ausfällt als in den umliegenden ländlichen Kreisen. Eine

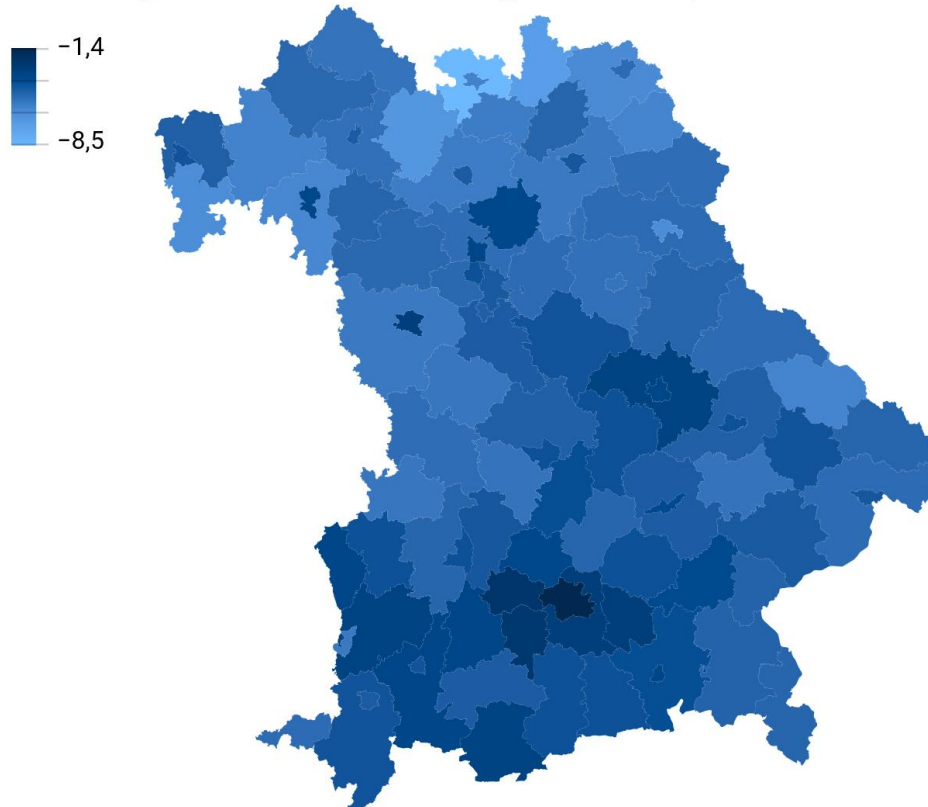
ebenfalls günstige Entwicklung zeigt sich zudem in Regionen wie Dachau, Ebersberg sowie den Städten Augsburg und Landshut. Auch in der Landeshauptstadt München und dem gleichnamigen Landkreis fällt der Rückgang des Arbeitskräfteangebotes vergleichsweise gering aus.

Bezogen auf die zukünftige Veränderung der Arbeitskräftenachfrage ergibt sich ein differenzierteres Bild. Zum einen fällt die Bandbreite der Entwicklungen deutlich geringer aus und liegt zwischen einem Rückgang von 1,4 und 8,5 Prozent (Abbildung 8). Zum anderen zeigt sich kein durchgehendes Nord-Süd-Gefälle. Stattdessen wird erkennbar, dass jene Regionen, die bereits in den vergangenen Jahren eine dynamische wirtschaftliche Entwicklung verzeichnet haben, auch künftig im regionalen Vergleich eine überdurchschnittlich günstige Nachfrageentwicklung aufweisen.

Abbildung 8

Die Arbeitskräftenachfrage ist von der Wirtschaftsstruktur vor Ort abhängig

Veränderung der Arbeitskräftenachfrage 2025-2035, in Prozent



Quelle: eigene Berechnungen Prognos 2026.

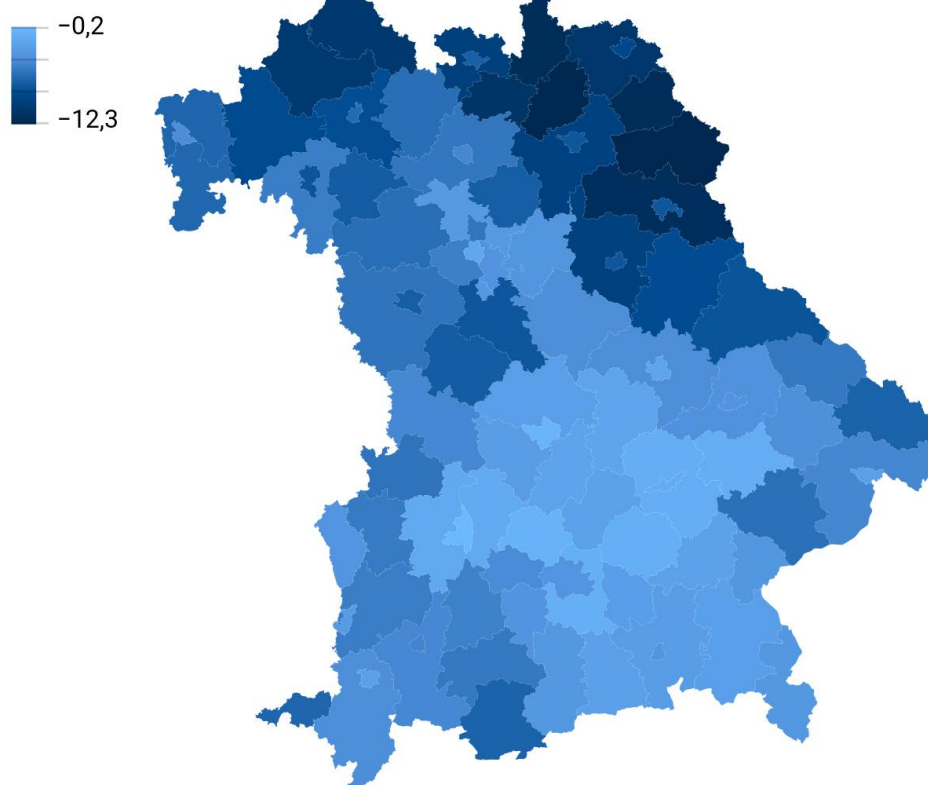
Die aus der Entwicklung von Angebot und Nachfrage resultierenden Ungleichgewichte zeigen sich regional ebenfalls sehr unterschiedlich. Über alle Berufe hinweg wird deutlich, dass im Jahr 2035 in keinem der Kreise oder kreisfreien Städte ein rechnerisches

Überangebot an Arbeitskräften besteht. Der höchste – und damit günstigste – Saldo liegt bei lediglich $-0,2$ Prozent der Nachfrage und entspricht damit nahezu einem ausgeglichenen Verhältnis von Angebot und Nachfrage (Abbildung 9). In einigen Kreisen ergeben sich jedoch mit einem Saldo von bis zu $-12,3$ Prozent deutliche Engpässe. Das bedeutet, dass rechnerisch etwa jede achte Stelle unbesetzt bleibt.

Abbildung 9

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

Relativer Arbeitskräftesaldo in Prozent der Nachfrage, 2035



Quelle: eigene Berechnungen Prognos 2026.

* Der Arbeitskräftesaldo ergibt sich aus der Differenz zwischen Arbeitskräfteangebot und -nachfrage. Er wird in Prozent der Nachfrage angegeben und zeigt damit relative Engpässe oder Überschüsse. Ein positiver Saldo steht für einen Angebotsüberschuss, ein negativer Saldo für einen Arbeitskräftemangel.

Ähnlich wie bei der Betrachtung des Arbeitskräfteangebotes zeigt sich auch hier ein Nord-Süd-Gefälle, wenn auch in etwas abgeschwächter Form. Die demografische Entwicklung erweist sich damit als wesentlicher Treiber regionaler Engpässe: Insbesondere die ländlichen Kreise im Norden Bayerns sind stärker betroffen, während in den Kreisen Oberbayerns vergleichsweise geringere Engpässe auftreten.

Bei der Interpretation der Ergebnisse ist zu berücksichtigen, dass die Berechnungen auf einer kleinräumigen regionalen Ebene sowie auf einer Differenzierung nach zahlreichen Berufshauptgruppen basieren. Aufgrund teilweise geringer Fallzahlen sind die Resultate daher stets mit Vorsicht zu interpretieren und zeigen für einzelne Kreise eher Tendenzen als exakte quantitative Werte. Zwar kann das tatsächliche Ausmaß der Ungleichgewichte in einem konkreten Kreis von den Modellrechnungen abweichen – die grundsätzliche Wirkungsrichtung sowie die relative Position eines Kreises im Vergleich zu anderen bleiben unter den getroffenen Annahmen jedoch belastbar.

Ein beispielhafter Grund für die höhere Unsicherheit bei kleinräumigen Szenariorechnungen ist die Berücksichtigung zukünftiger Pendlerverflechtungen. Je kleiner die betrachtete Region, desto flexibler reagieren die Menschen in der Regel auf Veränderungen, etwa durch eine Anpassung ihres Arbeitsortes. Pendlerströme zwischen benachbarten Kreisen können sich daher rasch verändern – sowohl durch wirtschaftliche Entwicklungen wie Betriebsschließungen oder Neuansiedlungen als auch durch strukturelle Faktoren. Hierzu zählen beispielsweise Verbesserungen im öffentlichen Personennahverkehr, die das Pendeln in bestimmte Kreise attraktiver machen.

Vor diesem Hintergrund greift eine isolierte Betrachtung einzelner Kreise häufig zu kurz. Bei der Interpretation sollten daher stets auch die Entwicklungen in den umliegenden Kreisen einbezogen werden. Weist ein Kreis rechnerische Engpässe auf, stellt dies nicht zwingend ein Problem dar, sofern gleichzeitig in einem oder mehreren Nachbarkreisen rechnerische Überschüsse bestehen.

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.

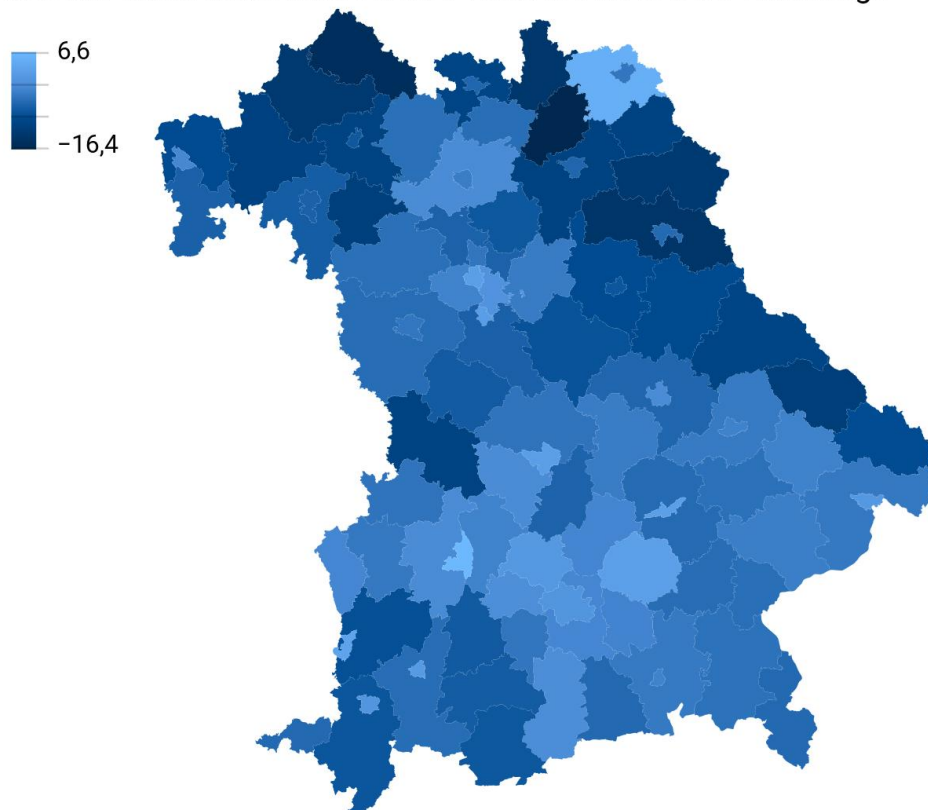
Mit der Wahl der Berufshauptgruppe *Verkaufsberufe* wird bewusst ein Berufsbild betrachtet, das in nahezu jeder Region nachgefragt wird und eine ausgeprägte örtliche Bindung aufweist. Die Berufshauptgruppe umfasst unter anderem den Verkauf von Kleidung und Lebensmitteln und damit auch die Beschäftigten in den entsprechenden Filialen.

Die Ergebnisse (vgl. Abbildung 10) zeigen deutliche Unterschiede zwischen den Kreisen und kreisfreien Städten. Die Spannweite reicht dabei von einem rechnerischen Überangebot an Arbeitskräften von bis zu 6,6 Prozent der Nachfrage bis hin zu Engpässen von 16,4 Prozent. Übergreifend lässt sich feststellen, dass insbesondere in den nördlichen sowie in ländlich geprägten Kreisen größere Engpässe bestehen.

Abbildung 10

Bei den Verkaufsberufen zeigt sich ein sehr heterogenes Bild

Lücke bei Verkaufsberufen im Jahr 2035 in Prozent der Nachfrage



Quelle: eigene Berechnungen Prognos 2026.

Neben den bereits genannten demografischen Faktoren beeinflusst auch der Gemeindetyp den Anteil der Beschäftigten in den Verkaufsberufen. In Metropolregionen und Großstädten ist dieser Anteil laut amtlicher Statistik in der Regel geringer als in kleineren Städten und Gemeinden. Ein Grund hierfür ist, dass der Online-Handel im ländlichen Raum weiterhin vorwiegend den aperiodischen Bedarfsbereich abdeckt, während der periodische Einkauf – etwa von Lebensmitteln – eine geringere Rolle spielt.

Vor diesem Hintergrund zeigt sich, dass die Defizite in Verkaufsberufen in den Städten meist geringer ausfallen als in den umliegenden Landkreisen. In Städten wie Augsburg, Landshut, Memmingen oder Fürth ergeben sich teilweise rechnerische Angebotsüberschüsse, während in mehreren angrenzenden Kreisen Engpässe auftreten. Solche Engpässe können sich potenziell abschwächen, wenn bislang in die Städte einpendelnde Verkäufer ihr Pendelverhalten anpassen und eine Beschäftigung in Kreisen mit höherem Bedarf aufnehmen.

Aus den dargestellten regionalen Fachkräftedefiziten für das Jahr 2035 lassen sich erste Hinweise auf berufs- und regionalspezifische Handlungsbedarfe ableiten. So liegt die Arbeitskräftenachfrage im Landkreis Bayreuth derzeit bei knapp 2.300 Beschäftigten in Verkaufsberufen und wird bis 2035 voraussichtlich auf etwa 2.100 sinken. Das rechnerische Defizit beträgt dann rund 11 Prozent der Nachfrage.

Die Gewinnung zusätzlicher Arbeitskräfte im Verkauf aus umliegenden Kreisen bietet für den Landkreis Bayreuth jedoch nur begrenztes Potenzial, da – mit Ausnahme des Landkreises Hof – auch in allen angrenzenden Kreisen im Jahr 2035 Engpässe bestehen. Da das berufsübergreifende Arbeitskräftedefizit im Landkreis Bayreuth etwa 10 Prozent beträgt, erscheint auch die Gewinnung von Quereinsteigern aus anderen Berufshauptgruppen wenig aussichtsreich.

Um das Fachkräftedefizit in Verkaufsberufen im Jahr 2035 zu reduzieren, wäre daher eine Erhöhung des Arbeitskräfteangebotes bzw. des insgesamt verfügbaren Arbeitsvolumens erforderlich. Aus der im [Webmagazin](#) dargestellten Teilzeitquote geht hervor, dass der Landkreis Bayreuth mit 44 Prozent einen sehr hohen Anteil an Teilzeitbeschäftigten aufweist. Gelingt es, beispielsweise durch eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die Teilzeitquote zu senken, könnte das Arbeitsvolumen erhöht und das Defizit entsprechend reduziert werden. Zudem könnte eine gezielte Arbeitskräfteanwerbung im Ausland insbesondere im nahegelegenen Tschechien – das Angebot zusätzlich stärken.

Das Beispiel verdeutlicht, welche Vorteile die im Rahmen der Studie durchgeführten Analysen und Szenariorechnungen bieten: Sie machen die Beschäftigungssituation auf Ebene der Landkreise und kreisfreien Städte sowie der einzelnen Berufsgruppen transparent, ermöglichen es, frühzeitig Trends zu erkennen und zeigen auf, welche Berufe regional an Bedeutung gewinnen. Dies ist sowohl für politische Akteure in der Arbeitsmarktgestaltung als auch für Unternehmen und Arbeitsuchende von hoher Relevanz.

Bei der Interpretation der Ergebnisse ist zu berücksichtigen, dass es sich bei dem ausgewiesenen prozentualen Saldo um ein relatives Maß handelt. Im Beispiel Bayreuth entsprechen die 11 Prozent Defizit in Verkaufsberufen daher einer absoluten Größenordnung von lediglich rund 200 Personen.⁶

Auch am Beispiel der Verkaufsberufe auf Ebene der einzelnen Kreise bestätigt sich das in Abschnitt 3.5 dargestellte Ergebnis, wonach selbst im Negativszenario weiterhin mit Arbeitskräfteengpässen zu rechnen ist. Die Bandbreite der resultierenden Ungleichgewichte liegt im Negativszenario mit schlechterer wirtschaftlicher Entwicklung zwischen -15,0 und 8,5 Prozent der Nachfrage (Basisszenario: -16,4 und 6,6 Prozent). Im Positivszenario mit besseren wirtschaftlichen Rahmenbedingungen beläuft sich die Bandbreite hingegen auf -17,1 bis 5,8 Prozent. Damit zeigt sich auch in diesem Beispiel, dass

⁶ 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.

Arbeitskräfteengpässe unabhängig vom betrachteten Szenario weiterhin eine zentrale Herausforderung darstellen.

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 2025 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

In den meisten Berufen bestehen im Jahr 2035 Arbeitskräfteengpässe. Dies gilt auch in einem Szenario mit schwacher Wirtschaftsentwicklung.

Die vorliegende Studie zeigt anhand verschiedener Szenarien die zukünftige Entwicklung der Nachfrage und des Angebotes an Arbeitskräften bis zum Jahr 2035 – sowohl für Bayern insgesamt als auch für dessen Landkreise und kreisfreie Städte. Die Ergebnisse machen deutlich, dass im Basisszenario in der Mehrheit der Berufshauptgruppen im Jahr 2035 mit Engpässen zu rechnen ist – obwohl sich die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen im Vergleich zur Vorgängerstudie verschlechtert haben. Dass solche Engpässe selbst unter sehr pessimistischen Annahmen zur wirtschaftlichen Entwicklung auftreten, belegt das Negativszenario: Trotz eines deutlichen Rückgangs der Nachfrage zeigen sich auch hier in den meisten Berufen weiterhin Engpässe. Ursache ist, dass das Arbeitskräfteangebot infolge der demografischen Entwicklung noch stärker zurückgeht. Der demografische Rückgang bleibt somit der entscheidende Engpassfaktor.

Auf regionaler Ebene werden Engpässe insbesondere in den ländlichen Kreisen im Norden Bayerns sichtbar. Ausschlaggebend hierfür ist der deutliche Rückgang der erwerbsfähigen Bevölkerung in diesen Regionen. Auch auf Ebene einzelner Berufshauptgruppen zeigen sich teilweise große regionale Unterschiede. Dies verdeutlicht das Beispiel der Berufshauptgruppe Verkaufsberufe: Hier reicht die Spannweite der Ungleichgewichte von einem rechnerischen Überangebot von bis zu 6,6 Prozent der Nachfrage bis hin zu Engpässen von 16,4 Prozent.⁷ Bei der Interpretation dieser regionalen Ergebnisse auf Ebene von einzelnen Berufen ist jedoch zu beachten, dass diese naturgemäß mit höheren Unsicherheiten verbunden sind – etwa aufgrund geringer Fallzahlen, veränderlicher Pendlerströme und regional spezifischer Struktureffekte. Die Ergebnisse für das Jahr 2035 zeigen daher vor allem Tendenzen und Rangfolgen, weniger exakte quantitative Punktwerte.

Die Studie identifiziert damit sowohl regionale als auch berufsspezifische Besonderheiten im Hinblick auf entstehende Ungleichgewichte innerhalb Bayerns. Dadurch werden für die bayerische Landespolitik und die Unternehmen vor Ort die Herausforderungen zur Arbeits- und Fachkräftesicherung auf einer kleinräumigen regionalen Ebene sichtbar. So zeigt das Beispiel der Verkaufsberufe im Landkreis Bayreuth anhand konkreter Daten, dass Anreize zur Senkung der Teilzeitquote – etwa durch eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf – in diesem Fall eine wirksame Maßnahme zur Verringerung des Arbeitskräftedefizits darstellen können. Ergänzend können auch Maßnahmen zur gezielten Gewinnung von Arbeitskräften aus dem Ausland dazu beitragen, bestehende Engpässe in diesem Berufsfeld abzumildern.

⁷ Entsprechende Auswertungen für weitere Zeiträume und die übrigen Berufshauptgruppen finden sich im [Webmagazin](#).

Fazit

Insgesamt zeigen die Ergebnisse, dass bereits heute Handlungsbedarf besteht – selbst unter pessimistischen wirtschaftlichen Annahmen. Die Sicherung und Gewinnung von Arbeits- und Fachkräften in Bayern erfordert daher vielfältige Anstrengungen und Maßnahmen. Bei der Interpretation der regional differenzierten Ergebnisse besteht jedoch die Gefahr, sich in Detailfragen zu verlieren. Daher ist es wichtig, die regionalen Befunde stets im Gesamtzusammenhang des bayerischen Arbeitsmarktes zu betrachten. Der Vergleich mit der Studie aus dem Jahr 2023 zeigt, dass die damaligen Aussagen zur Struktur der Ungleichgewichte weiterhin Bestand haben. Entsprechend wird deutlich, dass klassischen Handlungsfeldern – wie einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf – auch vor dem Hintergrund der aktualisierten Ergebnisse eine hohe Bedeutung zukommt. Auch Maßnahmen zur Weiterqualifizierung von Arbeitskräften sowie Ansätze zur Ausweitung der Arbeitszeit bleiben zentrale Stellschrauben, um vorhandene Potenziale noch besser zu nutzen. Die Arbeitskräfte- und Fachkräftesicherung ist also weiterhin eine wichtige Zukunftsaufgabe für Bayern.

Literaturverzeichnis

Bayerisches Staatsministerium für Unterricht und Kultus (2025):

Bayerische Lehrerbedarfsprognose 2025 München

Bundesagentur für Arbeit (2025):

Verschiedene Sonderauswertungen der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit

Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2025):

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

Statistisches Bundesamt (2025):

Ergebnisse der 16. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung

Statistisches Bundesamt (2023):

Pflegevorausberechnung - Deutschland und Bundesländer, Berichtszeitraum 2022-2070

vbw, Prognos (2023):

Arbeitslandschaft Bayern: Entwicklungen in den kreisfreien Städten und Landkreisen. Im Auftrag der vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V.

Zika, Gerd, Theresa-Marie Hassemer, Markus Hummel, Bennet Krebs, Tobias Maier, Anke Mönnig, Christian Schneemann, Enzo Weber & Johanna Zenk (2025): Künstliche Intelligenz: Potenzielle Effekte für den deutschen Arbeitsmarkt. (IAB-Forschungsbericht 23/2025), Nürnberg, 58 S

Ansprechpartner/Impressum

Alisha Ogidan

Abteilung Bildung, Arbeitsmarkt, Fachkräftesicherung und Integration

Telefon +49 (0) 89-551 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 Juni 2026

Weiterer Beteiligter

Markus Hoch, Prognos AG

+49 (0) 173-292 53 26
markus.hoch@prognos.com