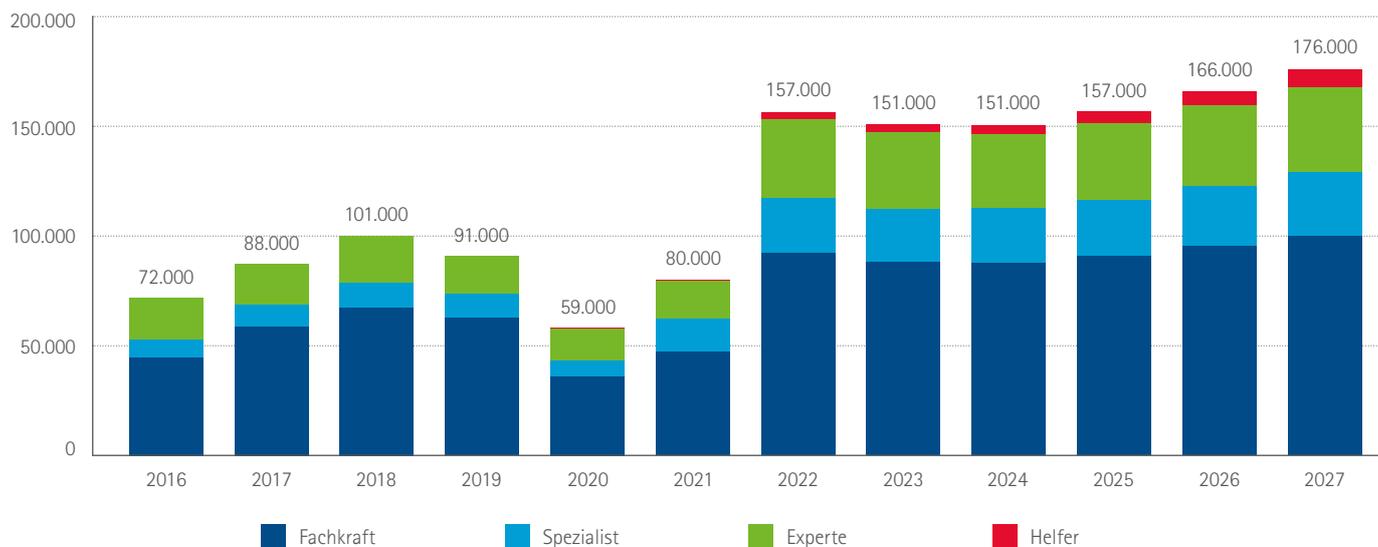




Zentrale Ergebnisse

- Die Lücke an Arbeitskräften ergibt sich aus der Zahl der offenen sozialversicherungspflichtigen Stellen, für die es keine passend qualifizierten Arbeitslosen gibt. In ganz Bayern fehlten 2022 rund 157.000 Arbeitskräfte. Bis 2027 könnte die Zahl auf rund 176.000 (+12,3 %) weiter anwachsen. Dann wären rechnerisch 54,6 % aller offenen Stellen nicht zu besetzen.
- Der größte Anteil der Beschäftigten fehlt auf dem Qualifikationsniveau „Fachkraft“ (v.a. berufliche Ausbildung). Hier dürfte die Lücke 2027 rund 100.000 betragen. Auf dem Qualifikationsniveau „Spezialist“ (z.B. Meister, Fachkräfte mit Weiterbildung, Bachelor) fehlen 2027 voraussichtlich rund 29.000 Arbeitskräfte und auf dem Niveau „Experte“ (v.a. Akademiker mit Master-Abschluss) rund 39.000 Arbeitskräfte.
- Bayerns Wirtschaft erlitt durch diesen Arbeitskräftemangel 2022 Wertschöpfungsverluste von rund 17 Milliarden Euro (2,6 % der Bruttowertschöpfung). Für 2027 ist mit Wertschöpfungsverlusten in Höhe von rund 18,3 Milliarden Euro zu rechnen.
- Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Bayern könnte von 5.619.000 im Jahr 2022 auf 6.100.000 im Jahr 2027 (+8,6 %) anwachsen. Dieses Szenario ist jedoch kein Selbstläufer und bedingt eine weiter steigende Partizipation, insbesondere von Älteren, Frauen und ausländischen Arbeitskräften am Arbeitsmarkt. Ansonsten droht rein demografisch bedingt von 2022 bis 2027 eine Abnahme der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Bayern um 4,47 % auf 5.368.000.

Abbildung 1: Arbeitskräftelücke in Bayern 2016 bis 2027



Arbeitskräfteengpass

1) Engpass nach Qualifikationen – absolut

2022 fehlten der bayerischen Wirtschaft rund 157.000 Arbeitskräfte (siehe Abbildung 1). Davon entfielen rund 92.000 auf das Niveau „Fachkraft“ (v. a. berufliche Ausbildung), 25.000 auf das Niveau „Spezialist“ (z. B. Meister, Fachkräfte mit Weiterbildung, Bachelor) und 36.000 auf das Niveau „Experte“ (v. a. Akademiker mit Master-Abschluss). Nur rund 3.700 fehlende Arbeitskräfte entfallen auf das Niveau „Helfer“. Die Arbeitskräftelücke auf diesem Niveau ist niedrig, da es sehr viele geringqualifizierte Arbeitslose gibt, die schnell für Tätigkeiten angelernt werden können. Dass dennoch viele Unternehmen einen Arbeitskräftemangel auch bei Helfern beklagen, deutet auf Hemmnisse hin, die theoretisch vorhandenen Arbeitslosen tatsächlich für eine Beschäftigungsaufnahme zu gewinnen.

Bis 2027 steigt der Arbeitskräftemangel in Bayern voraussichtlich auf 176.000 (+8,5 %) an. Der größte Anstieg in absoluten Zahlen erfolgt bei den beruflich qualifizierten „Fachkräften“: um rund 8.000 auf 100.000 fehlende Arbeitskräfte. Bei den „Spezialisten“ erfolgt ein Anstieg auf 29.000 (+17,4 %) und bei den „Experten“ auf 39.000 (+6,6 %). Auf dem Niveau „Helfer“ ist ein Anstieg auf 8.500 fehlende Arbeitskräfte zu erwarten. Dies ist der größte relative Anstieg (+130 %).

Experte, Spezialist, Fachkraft oder Helfer?

Die Klassifikation der Berufe wurde federführend von der Bundesagentur für Arbeit und dem Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung zur systematischen Erfassung der Berufslandschaft in Deutschland entwickelt. Sie unterteilt die Berufe u. a. in vier Anforderungsniveaus. Dieser Systematik folgt auch der IHK Arbeitsmarktradar Bayern.

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

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

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

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

2) Engpass nach Qualifikationen – relativ

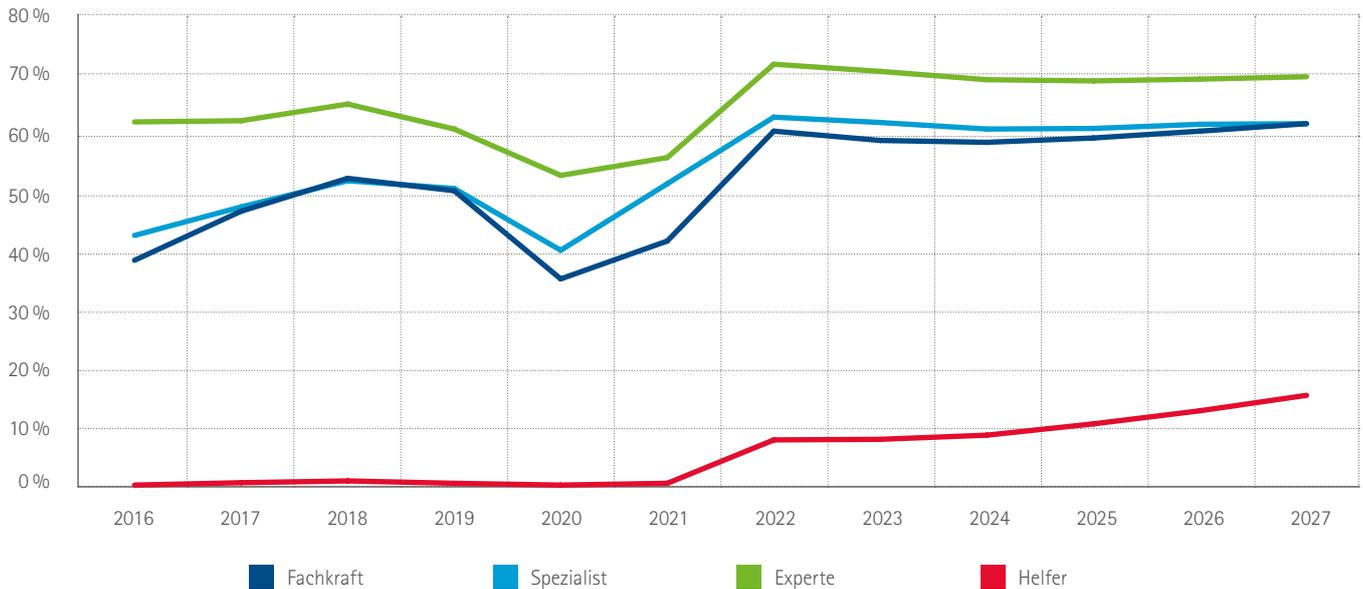
Die Stellenüberhangsquote (Abbildung 2) bezeichnet den Anteil aller offenen Stellen, für die es keine passend qualifizierten Arbeitslosen gibt. Sie stellt damit ein Maß dar, wie schwer es tatsächlich ist, offene Stellen zu besetzen.

Die Stellenüberhangsquote lag in Bayern 2022 bei 53,6 % und wird bis 2027 auf 54,6 % steigen. Für jede zweite Stelle fehlen also passend qualifizierte Arbeitslose. Im Vergleich dazu lag die Quote in Deutschland bei 40,0 % und dürfte bis 2027 auf 44,5 % ansteigen. Der Arbeitskräftemangel ist in Bayern schon lange intensiver als in Deutschland. Von diesem hohen Niveau ausgehend ist nur eine moderate Steigerung zu erwarten, weshalb sich Deutschland und Bayern in den nächsten Jahren etwas annähern dürften.

Betrachtet man die einzelnen Qualifikationen (Abbildung 2), war bei den „Experten“ in 2022 mit 71,0 % (d.h. rund 7 von 10 Stellen sind nicht passend zu besetzen) der Arbeitskräftemangel in Bayern relativ am höchsten und wird bis 2027 mit 68,9 % voraussichtlich nur leicht zurückgehen. Die Stellenbesetzungsprobleme bei „Spezialisten“ (62,1 %) und „Fachkräften“ (59,8 %) bewegten sich 2022 auf ähnlichem Niveau und werden bis 2027 etwa konstant bleiben mit jeweils 61,0 %. Auffällig ist der Anstieg der Stellenüberhangsquote bei den „Helfern“. Diese steigt von 2022 bis 2027 von 7,8 % auf 15,3 % an, was auf eine schwieriger werdende Stellenbesetzung in diesem Segment hindeutet.

Abbildung 2: Stellenüberhangsquote – Entwicklung nach Anforderungsniveau 2022 bis 2027 in Bayern

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



3) Top Engpass Berufe in Bayern – absolut

Der IHK Arbeitsmarktradar Bayern ermöglicht eine sehr detaillierte Betrachtung der Engpässe in einzelnen Berufen und Qualifikationsniveaus. Tabelle 1 zeigt die Berufe mit den höchsten für 2027 in Bayern erwarteten Arbeitskräftelücken in absoluten Zahlen. Die größten Lücken werden im Verkauf (Fachkraft), in der Kinderbetreuung (Spezialist), in der Gesundheits- und Krankenpflege (Fachkraft), Informatik (Experte), bei medizinischen Fachangestellten (Fachkraft) sowie u.a. in der Lagerwirtschaft (Fachkraft), Gastronomie (Helfer), Elektrotechnik (Experte) sowie Bauelektrik (Fachkraft) erwartet.

Tabelle 1: Top 20 Arbeitskräftelücke nach Berufsgattung in Bayern

Berufsgattung	Arbeitskräftelücke 2027	Beschäftigte 2027
Verkauf (ohne Produktspezialisierung) – Fachkraft	8.358	137.270
Kinderbetreuung und -erziehung – Spezialist	4.789	22.839
Gesundheits- und Krankenpflege – Fachkraft	4.481	105.025
Informatik – Experte	3.921	9.803
Medizinische Fachangestellte – Fachkraft	3.489	74.112
Sozialarbeit und Sozialpädagogik – Experte	3.319	41.406
Lagerwirtschaft – Fachkraft	3.291	92.205
Gastronomieservice – Helfer	3.117	66.772
Elektrotechnik – Experte	2.991	8.800
Bauelektrik – Fachkraft	2.849	30.107
Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik – Fachkraft	2.801	26.672
Physiotherapie – Spezialist	2.738	24.521
Bauplanung und -überwachung – Experte	2.634	10.857
Kraftfahrzeugtechnik – Fachkraft	2.574	52.383
Buchhaltung – Spezialist	2.534	34.904
Altenpflege – Fachkraft	2.508	39.528
Holz-, Möbel- und Innenausbau – Fachkraft	2.443	23.242
Softwareentwicklung – Experte	2.369	73.282
Zahnmedizinische Fachangestellte – Fachkraft	2.329	34.821
Hotelservice – Helfer	2.171	17.911

4) Top Engpass Berufe in Bayern – relativ

Tabelle 2 zeigt die Berufe mit den höchsten für 2027 erwarteten Stellenüberhangquoten. Die Stellenüberhangquote bezeichnet den Anteil aller offenen Stellen, für die es keine passend qualifizierten Arbeitslosen gibt. Sie ist also ein Maß dafür, wie schwer Stellen zu besetzen sind.

Im Gastronomieservice werden z. B. auf dem Qualifikationsniveau Fachkraft 2027 in Bayern für 99 von 100 offenen Stellen keine passend qualifizierten Arbeitslosen mehr zur Verfügung stehen. Aber auch z. B. in der Bauabrechnung und -kalkulation (Experte), der IT-Netzwerktechnik (Experte), der Gebäudereinigung (Spezialist), der Bauplanung (Experte) oder dem Tiefbau (Spezialist) wird es 2027 extreme Engpässe geben. Zum Vergleich wurde in Tabelle 2 auch die Stellenüberhangquote für Deutschland ergänzt.

Für Unternehmen dürfte es besonders wichtig sein, in diesen Berufen die eigenen Ersatzbedarfe zu kennen und frühzeitig eine Nachfolgeplanung zu entwickeln.

Tabelle 2: Top 20 Stellenüberhangquote nach Berufsgattung 2027 in Bayern und Deutschland

Beschränkt auf Berufe mit mindestens 20 Beschäftigten sowie mindestens 20 offenen Stellen

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

Wertschöpfungsverluste

Auf Grund der Arbeitskräftelücke kam es im Jahr 2022 zu Wertschöpfungsverlusten in Höhe von 17,1 Milliarden Euro (2,6 % der gesamten Bruttowertschöpfung) für die bayerische Wirtschaft. Diese Verluste werden auf Grund der sich verschärfenden Lage am Arbeitsmarkt bis 2027 auf 18,3 Milliarden Euro (2,8 % der gesamten Bruttowertschöpfung) ansteigen.

In absoluten Zahlen entfällt von diesen Verlusten der größte Teil auf München und Oberbayern (4,7 Milliarden Euro 2027, Abbildung 3). Betrachtet man dagegen die Verluste in Relation zur gesamten Wertschöpfung sind besonders Oberfranken (6,36 %) und Würzburg-Schweinfurt (5,56 %) betroffen (Abbildung 4).

Abbildung 3: Wertschöpfungsverluste durch Arbeitskräftemangel in den bayerischen Regionen in Mio. €

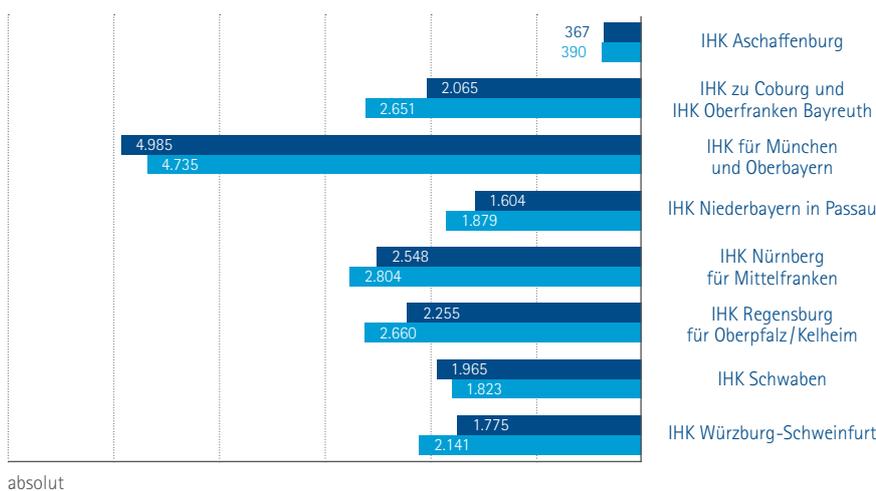
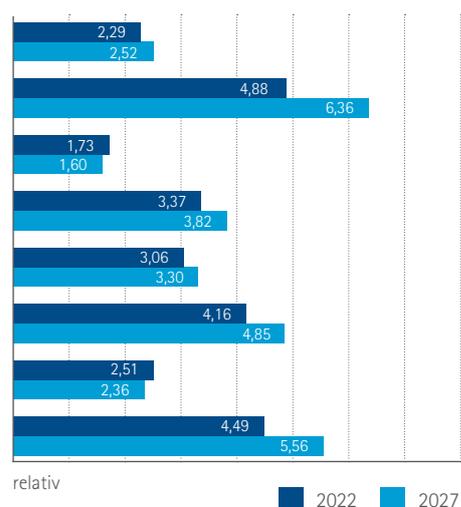


Abbildung 4: Wertschöpfungsverluste durch Arbeitskräftemangel in den bayerischen Regionen in Prozent der Bruttowertschöpfung



Demografie und Beschäftigungsentwicklung

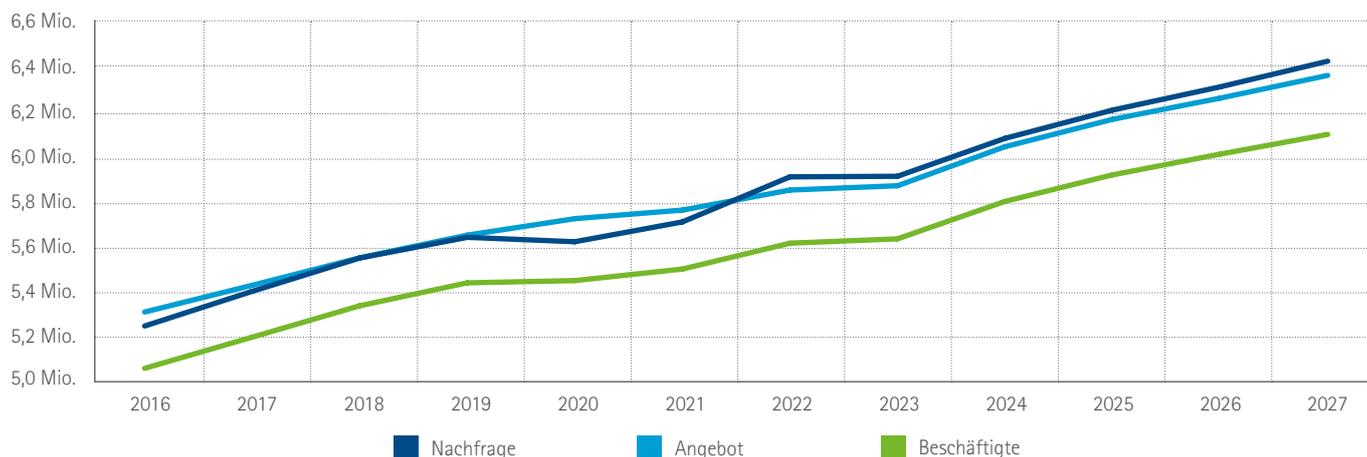
1) Kurzfristfortschreibung: Beschäftigungsentwicklung bis 2027

Die Anzahl der SV-Beschäftigten in Bayern ist von 2017 bis 2022 von 5,2 Mio. auf 5,62 Mio. gestiegen (+8,0 %). Der IHK Arbeitsmarktradar Bayern prognostiziert bis 2027 zunächst einen weiteren Anstieg auf 6,1 Mio. (Abbildung 5). Dies setzt jedoch voraus, dass die bisherigen Trends weiter anhalten. Denn das Beschäftigungswachstum wird insbesondere durch steigende Zuwanderung und eine wachsende Arbeitsmarktintegration ausländischer Personen getragen. Einen weiteren wichtigen Beitrag zur Beschäftigungsentwicklung wird voraussichtlich die weiter steigende Erwerbsbeteiligung von Älteren und Frauen leisten. Gleichzeitig steigt die Zahl der Renteneintritte in den nächsten Jahren weiter an, so dass die demografische Entwicklung diesen Beschäftigungsaufbau spürbar abbremst.

Die Beschäftigungsnachfrage übersteigt dabei das Angebot in den nächsten Jahren kontinuierlich. Die im Vergleich zum Arbeitsangebot deutlich niedrigere Beschäftigung deutet u.a. auf Matching-Probleme hin.

Im Vergleich zu Deutschland wird die Anzahl der Beschäftigten von 2022 bis 2027 in Bayern voraussichtlich etwas schneller wachsen (8,6 % gegenüber 8,1 %). Dies liegt im Wesentlichen an der positiven Beschäftigungsentwicklung in Oberbayern aufgrund der jüngeren Altersstruktur.

Abbildung 5: Arbeitsnachfrage, -angebot und Beschäftigte 2016 bis 2027 in Bayern in Mio.



2) Langfristfortschreibung: Beschäftigungsentwicklung bis 2037

In Abbildung 6 sind drei unterschiedliche Szenarien für die Beschäftigungsentwicklung bis 2037 dargestellt.

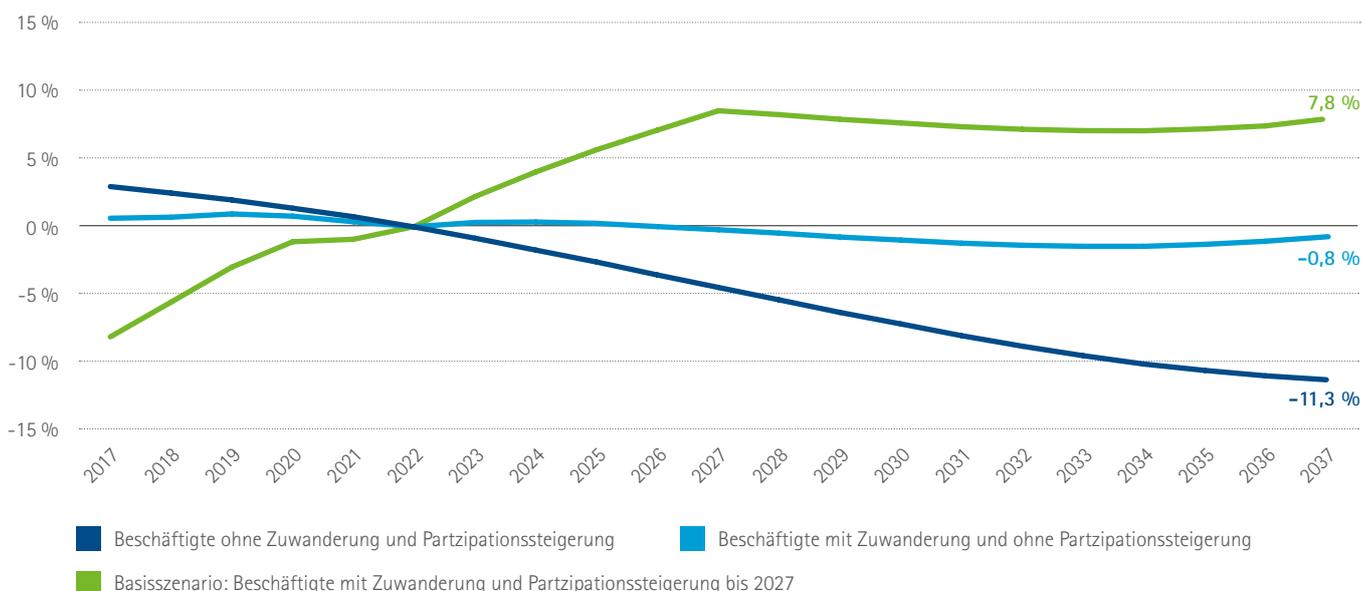
Im ersten Szenario (dunkelblaue Linie) wird nur die demografische Entwicklung anhand der aktuellen Altersstruktur betrachtet. Diese lässt sich sehr gut vorhersagen. Andere Faktoren bleiben zunächst unberücksichtigt. Auf Grund des Ausscheidens der besonders geburtenstarken Jahrgänge aus dem Erwerbsleben ist in diesem Szenario mit einem sehr starken Rückgang der SV-Beschäftigung um 11,3 % bzw. rund 635.000 Personen bis 2037 zu rechnen.

Im zweiten Szenario (hellblaue Linie) wird zusätzlich zur Demografie die Zuwanderung berücksichtigt. Dabei wird bis 2037 eine ähnlich starke Zuwanderung wie im Durchschnitt der letzten Jahre unterstellt. Damit ließe sich der Rückgang der SV-Beschäftigung auf nur noch 0,8 % bzw. rund 45.000 Personen reduzieren.

Das dritte Szenario (grüne Linie) entspricht bis 2027 der Trendfortschreibung, auf welcher der Arbeitsmarktradar aufbaut (Basisszenario). Zusätzlich zu Demografie und Zuwanderung wird hier bis 2027 auch eine weitere Steigerung der Partizipationsquoten von Ausländern, Älteren und Frauen im Durchschnitt der letzten Jahre unterstellt. Ab 2027 werden die Partizipationsquoten dann konstant gehalten und nur noch Demografie und Zuwanderung berücksichtigt. In diesem Szenario wäre sogar ein Zuwachs an Beschäftigung um 7,8 % bzw. rund 438.000 SV-Beschäftigte möglich.

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

Abbildung 6: Langfristige Beschäftigtenentwicklung 2022 bis 2037 in Bayern



3) Entwicklung der Beschäftigten nach Berufen und Branchen

Wenn bis 2027 die Partizipationsquoten von Älteren, Frauen und Ausländern im Durchschnitt der letzten Jahre weiter steigen und die Zuwanderung und Demografie berücksichtigt wird (Basisszenario), bedeutet dies für die Beschäftigungsentwicklung bis 2027:

Berufe

Von den 37 übergeordneten Berufshauptgruppen wird in Bayern von 2022 bis 2027 das in absoluten Zahlen größte Beschäftigungswachstum in folgenden Bereichen prognostiziert: „Medizinische Gesundheitsberufe“ (+55.000), „Berufe in Unternehmensführung und -organisation“ (+54.000) sowie „Informatik-, Informations- und Kommunikationstechnologieberufe“ (+52.000). Den größten Rückgang dürfte es in der Berufshauptgruppe „Metallerzeugung und -bearbeitung, Metallbauberufe“ (-18.000) geben.

Untersucht man detailliert die 1.300 Berufsgattungen in Bayern, dürfte von 2022 bis 2027 das größte Beschäftigungswachstum in folgenden Bereichen stattfinden: „Softwareentwicklung – Experten“ (+23.000), „Kinderbetreuung und -erziehung – Fachkraft“ (+20.000) und „Lagerwirtschaft – Helfer“ (+19.000). Der größte Rückgang wird in der Berufsgattung „Bankkaufleute – Fachkraft“ (-14.000) erwartet.

Branchen

Bei den Branchen wird bis 2027 das größte Beschäftigungswachstum in Bayern in Dienstleistungen der Informationstechnologie (+56.000) erwartet, gefolgt vom Gesundheitswesen (+47.000) sowie der Branche „Vorbereitende Baustellenarbeiten, Bauinstallation und Aufbaugewerbe“ (+37.000). Der größte Rückgang wird voraussichtlich in der Branche „Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften“ stattfinden (-23.000).

Zentrale Zielgruppen: Ältere, Ausländer und Frauen

1) Ältere Beschäftigte

Bereits von 2017 bis 2022 ist in Bayern der Anteil Älterer (55+) an den SV-Beschäftigten um vier Prozentpunkte deutlich gestiegen. Bis 2027 wird ein weiterer Anstieg um einen Prozentpunkt erwartet. Rund 23 % bzw. 1,4 Mio. der voraussichtlich 6,1 Mio. sozialversicherungspflichtig Beschäftigten wird dann älter als 55 Jahre sein.

Der Anteil der Älteren ist in den Berufen sehr unterschiedlich (siehe Tabelle 4). Spitzenreiter sind die Textil- und Lederberufe. Hier wird bis 2027 mehr als jeder dritte Beschäftigte älter als 55 Jahre alt sein. Bei den Reinigungskräften, den Führer/innen von Fahrzeug- und Transportgeräten sowie den Gebäude- und versorgungstechnischen Berufen – Berufsgruppen mit sehr hohen Beschäftigtenzahlen – ist der Anteil Älterer ebenfalls sehr ausgeprägt.

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

Tabelle 4: Top 5 – Beschäftigte nach Älterenanteil (55+) 2027 in Bayern

Berufshauptgruppe	Anteil Alter 55+, 2027 (in %)	Beschäftigte 2027
Textil- und Lederberufe	37,3	20.253
Reinigungsberufe	34,4	151.081
Führer/innen von Fahrzeug- und Transportgeräten	32,6	213.929
Gebäude- und versorgungstechnische Berufe	30,3	129.197
Schutz-, Sicherheits- und Überwachungsberufe	29,7	53.492

2) Ausländische Beschäftigte

Die Prognose des IHK Arbeitsmarktradar Bayern zeigt, dass das Beschäftigungswachstum maßgeblich von der Zuwanderung und der Arbeitsmarktpartizipation ausländischer Personen abhängt. Für das Jahr 2027 wird erwartet, dass ausländische Beschäftigte einen Anteil von 23,0 % an allen 6,1 Mio. SV-Beschäftigten in Bayern ausmachen werden, was 1,4 Mio. Personen mit ausländischer Staatsbürgerschaft entspricht. Im Vergleich zum Jahr 2022 würde dies einem Anstieg von 5,5 Prozentpunkten entsprechen. 2022 lag der Anteil ausländischer Beschäftigter noch bei 17,5 %, 2017 bei 13,7 %. Ausländer haben somit wesentlich zum Beschäftigungsaufbau in Bayern beigetragen.

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

Tabelle 5: Top 5 – Beschäftigte nach Ausländeranteil 2027 in Bayern

Berufshauptgruppe	Ausländeranteil 2027 (in %)	Beschäftigte 2027
Reinigungsberufe	61,6	151.081
Hoch- und Tiefbauberufe	52,2	115.698
Lebensmittelherstellung und -verarbeitung	48,2	137.983
Führer/innen von Fahrzeug- und Transportgeräten	47,7	213.929
(Innen-)Ausbauberufe	44,4	73.132

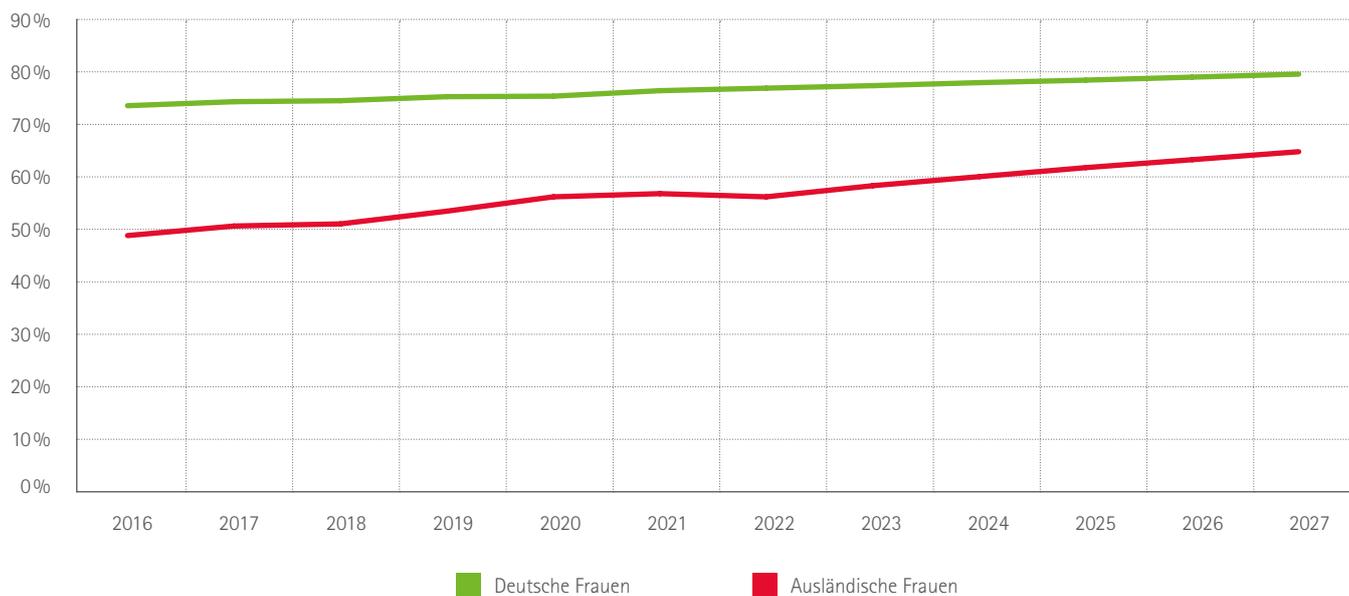
3) Frauen

Die Erwerbsbeteiligung von Frauen in Bayern ist weit fortgeschritten: 2022 lag der Anteil von Frauen an den SV-Beschäftigten bei 46,2 %. Für 2027 wird eine geringe Steigerung auf 46,3 % und dann 2,82 Mio. weiblichen Beschäftigten erwartet.

Die höchste Partizipationsquote hat in der Regel die Altersgruppe 30 bis 34. In dieser Altersgruppe könnte in Bayern die Partizipationsquote deutscher Frauen bis 2027 auf 79,6 % steigen (Abbildung 7). Damit würde sich der Abstand zu deutschen Männern auf 5,8 Prozentpunkte verringern. 2017 betrug dieser noch 9,2 Prozentpunkte. Potenzial gibt es vor allem auch bei ausländischen Frauen in Deutschland. Deren Partizipationsquote wird deutlich steigen, aber 2027 voraussichtlich immer noch 14,1 Prozentpunkte unter der Quote deutscher Frauen liegen.

Unter den erwerbstätigen Frauen ist jedoch die Teilzeitquote deutlich höher als bei Männern. Bei der Ausweitung der Arbeitszeit läge demnach bei den Frauen auch das größte Potenzial für eine noch stärkere Beteiligung am Arbeitsmarkt.

Abbildung 7: Top 5 – Beschäftigte nach Frauenanteil (30–34 Jahre) 2027 in Bayern



IHK Arbeitsmarktradar Bayern – Methodik

Die Daten des IHK Arbeitsmarktradar Bayern wurden vom Institut der deutschen Wirtschaft errechnet und basieren auf der Methodik der IW-Arbeitsmarktforschung (Burstedde, 2023). Diese wurde mit zusätzlichen Daten der bayerischen Industrie- und Handelskammern sowie Regionaldaten u. a. des Bayerischen Landesamtes für Statistik und der Bundesagentur für Arbeit erweitert. Die vollständige Studie sowie ausführliche Informationen zur Methodik finden Sie unter: arbeitsmarktradar.bihk.de

- **Arbeitskräftelücke:** Diese ergibt sich aus der Differenz offener Stellen und der passend qualifizierten Arbeitslosen innerhalb Bayerns.
- **Offene Stellen:** Diese werden auf Basis der Stellenstatistik der Bundesagentur für Arbeit und der IAB Stellenerhebung (Verhältnis von gemeldeten zu ungemeldeten Stellen) errechnet.
- **Beschäftigte:** Untersucht werden sozialversicherungspflichtig Beschäftigte ohne Auszubildende. Es handelt sich um Jahresdurchschnittswerte.
- **Arbeitszeit:** Es werden keine Daten zur Arbeitszeit verwendet. Die Zahlen beziehen sich somit auf durchschnittliche Arbeitszeiten (und nicht auf Vollzeitstellen oder Vollzeitäquivalente).
- **Trendfortschreibung:** Der IHK Arbeitsmarktradar Bayern rechnet auf Basis einer Trendfortschreibung (OLS-Regression). Berücksichtigt werden die IST-Daten der letzten sieben Jahre (2016 bis 2022).