

Gutachten des IW Köln

# IHKLW- Fachkräfteausblick 2030

Autoren: Alexander Burstedde, Valeria Quispe

# Zusammenfassung

Diese Studie gibt einen Ausblick in die Zukunft des Arbeitsmarktes im IHK-Bezirk Lüneburg-Wolfsburg. Sie zeigt auf, in welchen Bereichen die Beschäftigung wachsen oder schrumpfen dürfte, und mit welchen Arbeitskräftelücken zu rechnen ist, wenn sich die bisherigen Trends weiter fortsetzen. Die Ergebnisse werden differenziert für Branchen, Berufe und drei Teilregionen.<sup>1</sup> Basierend auf der IW-Arbeitsmarktfortschreibung werden insbesondere der bisherige Strukturwandel und der demografische Wandel berücksichtigt, und wie sich diese auf die berufliche Zusammensetzung von Arbeitsangebot und -nachfrage auswirken. Die Ergebnisse sollen Unternehmen, Bildungseinrichtungen und Politik als Grundlage für strategische Entscheidungen zur Fachkräftesicherung dienen und werden von einem interaktiven Online-Dashboard begleitet, das öffentlich zugänglich.

Es ist wichtig zu verstehen, dass es sich um eine Fortschreibung der Trends handelt, die sich in den Daten der Jahre 2018 bis 2024 (in Teilen 2025) zeigen. Trendänderungen können damit nicht vorhergesehen werden. Die Ergebnisse sind somit keine Prognose, für die man viele Annahmen über die Zukunft treffen müsste, die dann die Ergebnisse bestimmen. Die Fortschreibung zeigt eher, auf welchem Kurs der Arbeitsmarkt ist, wenn kein Kurswechsel herbeigeführt wird. Insofern sich Trendänderungen abzeichnen – beispielsweise in der Automobilindustrie – werden die Ergebnisse entsprechend textlich eingeordnet.

## Entwicklung von Beschäftigung und Fachkräftemangel

Auf Basis der bisherigen Trends ist im IHK-Bezirk Lüneburg-Wolfsburg kaum noch mit Beschäftigungswachstum zu rechnen. Im Basisszenario ist das jährliche Wachstum zunächst niedrig und kippt dann ins Negative, so dass es im Jahr 2030 nur 0,3 Prozent mehr Beschäftigte geben würde als 2024. Dies ist vor allem demografisch bedingt, weil die Babyboomer jetzt in Rente gehen. Die **zentralen Stellschrauben**, die dem entgegenwirken, sind einerseits der Trend zum **späteren Renteneintritt, und andererseits die Zuwanderung in Verbindung mit der Arbeitsmarktintegration von Ausländern**, die in den letzten Jahren auch für Geflüchtete große Fortschritte gemacht hat. Insbesondere die Partizipation ausländischer Frauen könnte noch deutlich gesteigert werden. Da die Zuwanderungszahlen aktuell deutlich zurückgehen, dürfte die Fortschreibung zu optimistisch sein. Ohne Zuwanderung ginge die Beschäftigung um 4,4 Prozent zurück. Damit das nicht eintrifft, **sollten gezielt Fachkräfte mit den benötigten Qualifikationen in EU-Drittstaaten angeworben werden**. Wenn auch die Partizipationsquoten<sup>2</sup> aller Bevölkerungsgruppen stagnieren würden, betrüge der Rückgang sogar 13,5 Prozent. Alle nachfolgenden Ergebnisse beziehen sich auf das Basisszenario mit historisch hoher Zuwanderung und stagnierender Beschäftigung.

Die Arbeitskräftelücke könnte bis 2030 auf 17.303 steigen (+71,1 Prozent). Für so viele offene Stellen gäbe es dann im ganzen IHK-Bezirk keine passend qualifizierten Arbeitslosen. Ohne diese Arbeitskräftelücke könnte die Wertschöpfung im Jahr 2030 um 3,8 Prozent höher sein (1,9 Milliarden Euro in Preisen von 2024). Die Ergebnisse legen nahe, dass sich der Strukturwandel in der Region derzeit schneller vollzieht, als die Qualifikationen der Arbeitskräfte angepasst oder passende Fachkräfte aus dem Ausland gewonnen werden können. Durch die aktuellen Renteneintritte gehen dem Arbeitsmarkt insbesondere Fachkräfte mit Ausbildung verloren, deren Beschäftigung von 2024 bis 2030 um 4,5 Prozent zurückgehen könnte. Die nachrückenden Generationen haben häufiger einen Hochschulabschluss als die Babyboomer, weshalb der **Arbeitskräftemangel bei den**

---

<sup>1</sup> Bei den Regionen handelt es sich um sogenannte Arbeitsagenturbezirke der Bundesagentur für Arbeit, bei den Berufen um die 1.300 Berufsgattungen der Klassifikation der Berufe, die teilweise in die 37 Berufshauptgruppen zusammengefasst werden, und 57 Branchen, die den 88 Wirtschaftsabteilungen der Klassifikation der Wirtschaftszweige entsprechen oder aus diesen zusammengefasst wurden (Details in Kapitel D.3). Weitere Begriffsklärungen finden sich im Glossar (Kapitel C).

<sup>2</sup> Die Partizipationsquote ist hier definiert als der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und Arbeitslosen an der Bevölkerung. Die Partizipationsquoten werden nach Geschlecht, Staatsangehörigkeit, Alter und Region differenziert berechnet und fortgeschrieben.

**Fachkräften mit Ausbildung tendenziell zunehmen dürfte.** Bei den Experten mit Hochschulabschluss hingegen dürfte der Fachkräftemangel künftig weniger intensiv sein als bisher. Wichtiger als das Qualifikationsniveau ist jedoch der konkrete Beruf. Geringqualifizierte gibt es grundsätzlich genug, hier stellen sich eher Fragen der Aktivierung.

### Ausgewählte Branchen und Berufe

Nach Branchen differenziert betrachtet dürfte vor allem im Gesundheits- und Sozialwesen<sup>3</sup> der Bedarf noch weiter steigen (+5.190 Beschäftigte bis 2030, +7,1 Prozent), da die alternde Bevölkerung mehr Gesundheits- und Pflegedienstleistungen nachfragen wird und mehr Kinder und Jugendliche Unterstützung brauchen. Der Fachkräftemangel bremst allerdings den gewünschten Beschäftigungsaufbau in der Branche. Die relevanten Berufe mit den größten Arbeitskräftelücken werden voraussichtlich Sozialpädagogen (491), Krankenpfleger (464) und Physiotherapeuten (365) sein.

Eine andere Branche mit guten Wachstumsaussichten ist der Bau. Hier dürfte insbesondere der Tiefbau vom Sondervermögen Infrastruktur und Klimaneutralität profitieren. Schon auf Basis der bisherigen Trends dürfte der Tiefbau bis 2030 um 614 Beschäftigte (+12,9 Prozent) wachsen, aber auch eine Arbeitskräftelücke von 316 aufweisen. Aufgrund des Sondervermögens dürfte die Nachfrage jedoch deutlich höher ausfallen, während die Zuwanderung in die relevanten Berufe aus der EU deutlich zurückgehen dürfte. Somit könnte das Beschäftigungswachstum kleiner und der Mangel noch deutlich größer ausfallen.

Im Gastgewerbe hat die Corona-Pandemie vieles verändert und der weitere Verlauf ist noch unsicher und regional sehr unterschiedlich. Es gibt jedoch den klaren Trend, weniger Fachkräfte mit Ausbildung und mehr geringqualifizierte Helfer einzusetzen, passend zu einem deutlichen Rückgang der Ausbildungsverhältnisse.

In einigen der Berufe, die in der Vergangenheit stark gewachsen sind, ist die Zukunft aktuell sehr unsicher. Ob das starke Beschäftigungswachstum bei Erziehern, Sozialpädagogen und ähnlichen Berufen trotz Geburtenrückgang weitergeht, ist in erster Linie eine politische Entscheidung. **Investitionen in frühkindliche Bildung oder eine höhere Ausbildungsreife sind langfristig sehr positiv** für Wirtschaftswachstum und Beschäftigung, mehr als die meisten anderen Staatsausgaben.

Der starke Anstieg in IT-Berufen könnte zum Erliegen kommen. Der Fachkräftemangel hier hat sich zuletzt schlagartig aufgelöst. Das könnte daran liegen, dass Künstliche Intelligenz (KI) zunehmend deren Aufgaben übernehmen kann, es könnte aber auch genauso an der schwachen Konjunktur und eingestellten Investitionsprojekten liegen. Auch ist es möglich, dass es einen Produktivitätszuwachs gibt, der am Ende zu einer höheren Nachfrage führen wird. Hier sollten keine voreiligen Schlüsse gezogen werden.

Die Fortschreibung sieht noch Wachstumspotenzial in Maschinenbau- und Fahrzeugtechnik-Berufen. Hier hängt die Zukunft vor allem davon ab, worauf sich die Automobilindustrie konzentrieren wird und wie stark die Region von den gestiegenen Verteidigungsausgaben profitieren wird.

### Regionale Besonderheiten

Die Region um **Wolfsburg** (Arbeitsagenturbezirk Helmstedt) hängt stark von der Automobilindustrie ab. Das Verarbeitende Gewerbe dort hatte 2024 eine Wertschöpfung von 201.487 Euro je Beschäftigten – im Vergleich zu 123.437 Euro über alle Branchen im ganzen IHK-Bezirk – und stellte dort 54,1 Prozent der gesamten Wertschöpfung. Beides dürfte deutlich sinken und damit auch die Beschäftigung. Dabei basiert die Fortschreibung noch auf Daten von vor dem angekündigten Personalabbau bei Volkswagen. Die bisherigen Trends legen bereits eine deutliche Schrumpfung der Automobilindustrie in der Region nahe (-5.549 Beschäftigte), diese dürfte aber noch größer ausfallen. Interessanter sind die Verschiebungen auf beruflicher Ebene. In den Daten zeigt sich bisher eine starke Konzentration auf Berufe, die für die Automobilproduktion gebraucht werden – vor allem Fachkräfte mit Ausbildung. In den meisten anderen Bereichen wird deutlich Personal abgebaut. Grundsätzlich dürfte die **Jobsuche in der Automobilindustrie in den nächsten Jahren**

---

<sup>3</sup> Hier in der Zusammenfassung werden die drei statistischen Branchen Gesundheitswesen, Heime und Soziales (ohne Heime) zusammengefasst.

### **sehr schwer werden.**

Umso wichtiger ist es, die Alternativen in den Blick zu nehmen. Beispielsweise gibt es in derselben Region außerhalb der Automobilindustrie positive Beschäftigungstrends für Maschinenbau- und Fahrzeugtechnik-Berufe (+1.978) sowie Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe (+333). Auch gibt es Chancen in den Nachbarregionen des IHK-Bezirks und in einzelnen Berufen, beispielsweise für Geringqualifizierte als Kranführer (Arbeitskräftelücke 478 im IHK-Bezirk 2030).

Der Arbeitsagenturbezirk **Celle** (Landkreis Celle und Heidekreis) dürfte von steigenden Verteidigungsausgaben profitieren. In rüstungsnahen Branchen sieht die Fortschreibung auf Basis der bisherigen Trends – inklusive Sondervermögen Bundeswehr – eine Stagnation bei der Beschäftigung, aber eine Verdopplung der Arbeitskräftelücke auf 818 bis 2030. Davon entfielen ein Großteil auf industrienahen Ausbildungsberufe. Insbesondere Metall-Berufe stehen hier deutlich besser da als in Deutschland insgesamt. Die vielen zusätzlichen Milliarden aus der neuen Bereichsausnahme der Schuldenbremse dürften die Nachfrage hier noch deutlich erhöhen. Es ist davon auszugehen, dass der Hochlauf der **Rüstungsindustrie** im Arbeitsagenturbezirk Celle vom Fachkräftemangel gebremst werden wird. Hier dürfte **viel Anwerbepotenzial aus anderen Branchen und Regionen vorhanden sein – beispielsweise aus der Automobilindustrie rund um Wolfsburg.**

Abseits der Rüstungsindustrie zeigt die Region ein außergewöhnliches Wachstum in der Branche "Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften" (+615; +35,9 Prozent). Auch die Branche „Verkehr, Logistik (außer Fahrzeugführung)“ zeigt einen starken Wachstumstrend (+629 Beschäftigte, +10,1 Prozent). Der Beruf mit der höchsten Arbeitskräftelücke könnte hier „Lagerwirtschaft – Fachkraft“ werden (Arbeitskräftelücke 242 im Jahr 2030). Die Branche „Nahrung, Getränke, Tabak“ (+437 Beschäftigte, +10,5 Prozent) wächst ebenfalls, begleitet von einer Arbeitskräftelücke in der Berufshauptgruppe Lebensmittel in Höhe von 574 im Jahr 2030. Auffällig ist auch der starke Rückgang der Beschäftigung in der Branche „Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung“ (-1.172, -12,5 Prozent). Das dürfte demografisch bedingt sein.

Im Arbeitsagenturbezirk **Lüneburg-Uelzen** hat das Verarbeitende Gewerbe einen geringen Anteil an der Wertschöpfung. Hier ist der Handel die größte Branche und dürfte dies auch bleiben. Die Berufshauptgruppe „Einkauf, Vertrieb, Handel“ könnte um 631 Beschäftigte wachsen (+12,0 Prozent). Einen außergewöhnlichen Wachstumstrend zeigt die Branche „Landverkehr und Transport in Rohrfernleitungen“ (+684, +13,6 Prozent). **Der größte Rückgang wird in der Branche „Nahrung, Getränke, Tabak“ erwartet (-1.171, -17,6 Prozent).** **Im benachbarten Arbeitsagenturbezirk Celle wächst diese.** Im Arbeitsagenturbezirk Lüneburg-Uelzen kämen 2030 die meisten fehlenden Arbeitskräfte auf einen Beschäftigten (4,9 auf 100), und der Anteil von Fachkräften mit Berufsausbildung an der Arbeitskräftelücke wäre hier am höchsten (69,5 Prozent). Ein Schlaglicht wirft die Analyse hier auf das Gastgewerbe. Hier sieht die Fortschreibung große Rückgänge in den Berufshauptgruppen „Lebensmittel“ – vor allem Köche – (-364 Beschäftigte, -22,7 Prozent) und Reinigung (-56, -11,5 Prozent). Beides lässt auf Nachwuchsprobleme schließen. Ein wachsender Bereich ist die Berufshauptgruppe Fahrzeugführung (+92; +73,6 Prozent), was auf den Trend zu mehr Lieferservice zurückgehen könnte.

Die Analyse zeigt, wie unterschiedlich die Entwicklung des Arbeitsmarktes je nach Region, Beruf und Branche ist, und wirft einige Schlaglichter auf positive und negative Entwicklungen, die Anlass zu einer wirtschaftspolitischen Begleitung geben können.

# Inhaltsverzeichnis

## Inhalt

|                                                                 |    |
|-----------------------------------------------------------------|----|
| Zusammenfassung.....                                            | 2  |
| Einleitung .....                                                | 6  |
| A. IHK Lüneburg-Wolfsburg .....                                 | 7  |
| A.1. Insgesamt und nach Anforderungsniveaus .....               | 7  |
| A.2. Berufe und Berufshauptgruppen .....                        | 13 |
| A.3. Branchen und Wertschöpfung .....                           | 19 |
| A.4. Zentrale Zielgruppen: Frauen, Ältere und Ausländer .....   | 24 |
| B. Die drei Regionen .....                                      | 26 |
| B.1. Arbeitsagenturbezirk Helmstedt (inklusive Wolfsburg) ..... | 26 |
| B.1.1 Fokus Automobilindustrie .....                            | 30 |
| B.2. Arbeitsagenturbezirk Celle.....                            | 33 |
| B.2.1 Fokus Rüstungsindustrie.....                              | 37 |
| B.3. Arbeitsagenturbezirk Lüneburg-Uelzen .....                 | 39 |
| B.3.1 Fokus Gastgewerbe .....                                   | 43 |
| C. Glossar / wichtige Hinweise.....                             | 45 |
| D. Daten und Methodik .....                                     | 48 |
| D.1. Daten, Imputation und Aggregation .....                    | 48 |
| D.2. Methodische Weiterentwicklungen .....                      | 51 |
| D.3. Branchenaggregate .....                                    | 52 |
| Literaturverzeichnis .....                                      | 53 |
| Abbildungsverzeichnis.....                                      | 55 |
| Tabellenverzeichnis .....                                       | 55 |

# Einleitung

Diese Studie analysiert den Arbeitsmarkt des IHK-Bezirks Lüneburg Wolfsburg und leitet aus den historischen Trends eine mögliche Zukunft ab. Mittels der IW-Arbeitsmarktfortschreibung (Burstedde, 2023; Burstedde et al., 2026, 79 ff.) werden auf Basis von Daten von 2018 bis 2025 bestehende Trends bis 2030 fortgeschrieben. Das ist keine Prognose, sondern ein hypothetisches „Weiter so“. Die Studie zeigt auf, welche Entwicklungen sich ergeben, wenn nicht umgesteuert wird. Zugleich identifiziert sie wesentliche Stellschrauben, um die Zukunft maßgeblich zu beeinflussen.

Die Studie geht vom Allgemeinen ins Spezielle. In Teil 0 wird der IHK-Bezirk als Ganzes betrachtet und in Teil B dann die drei enthaltenen Arbeitsagenturbezirke Helmstedt (inklusive Wolfsburg, Kapitel B.1), Celle (Kapitel B.2) und Lüneburg-Uelzen (Kapitel B.3) einzeln betrachtet.

Die Entwicklung von Beschäftigung und Fachkräftemangel wird zunächst in Kapitel A.1 insgesamt betrachtet, und dann nach Anforderungsniveau differenziert. Das Anforderungsniveau ist ein häufig wiederkehrender Begriff, der die Komplexität der Tätigkeiten einer Stelle widerspiegelt und grob einem typischen Qualifikationsniveau zugeordnet werden kann (siehe Kasten). Die formellen Qualifikationen sind jedoch keine zwingende Voraussetzung. Es ist beispielsweise möglich, dass ein Autodidakt ohne zertifizierten Abschluss eine Experten-Stelle für Softwareentwickler besetzt, wenn seine tatsächlichen Fähigkeiten vom Arbeitgeber als ausreichend erachtet werden. Zur besseren Lesbarkeit werden die Anforderungsniveaus im Folgenden jedoch oft mit den Abschlüssen gleichgesetzt. Weitere relevante Begriffe werden im Glossar (Kapitel C) erläutert.

## Die vier Anforderungsniveaus

- Helfer: typischerweise geringqualifiziert.
- Fachkraft: typischerweise mit mindestens zweijähriger Berufsausbildung.
- Spezialist: typischerweise mit Bachelor oder Fortbildung (Beispiele Fachwirt, Industriemeister).
- Experte: typischerweise mit Master oder Diplom.

In Kapitel A.2 erfolgt eine Differenzierung der Ergebnisse in Berufe und in Kapitel A.3 in Branchen. Kapitel A.4 wirft ein Schlaglicht auf die Potenziale der Zielgruppen Frauen, Ältere und Ausländer.

In Teil B findet diese Differenzierung komprimiert statt. Zusätzlich enthält Teil B nochmals detailliertere Analysen, die bestimmte Beruf-Branche-Kombinationen fokussieren: Die Automobilindustrie rund um Wolfsburg (Kapitel B.1.1), die Rüstungsindustrie rund um Celle (Kapitel B.2.1) und das Gastgewerbe im Arbeitsagenturbezirk Lüneburg-Celle (Kapitel B.3.1).

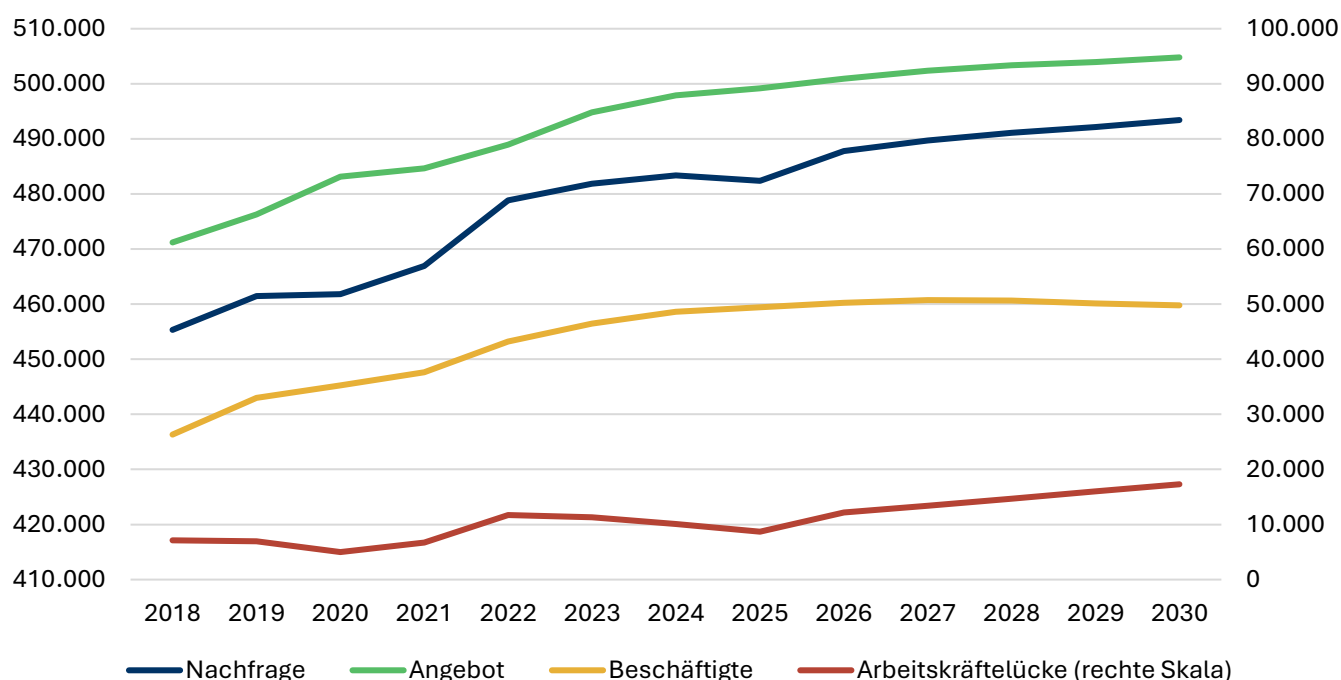
# A. IHK Lüneburg-Wolfsburg

## A.1. Insgesamt und nach Anforderungsniveaus

Der Arbeitsmarkt im IHK-Bezirk Lüneburg-Wolfsburg hat sich in den letzten Jahren gut entwickelt. Die Beschäftigung ist von 2018 bis 2024 um 5,1 Prozent gestiegen, trotz aller Krisen (Abbildung A.1.1). In Zukunft ist jedoch kaum noch mit Wachstum zu rechnen. Die Fortschreibung geht von nur noch 0,3 Prozent bis 2030 aus. Dies ist vor allem demografisch begründet. Die Babyboomer gehen jetzt in Rente und mit ihnen viele Fachkräfte mit Ausbildung. **Obwohl insgesamt das Arbeitsangebot die Arbeitsnachfrage übersteigt, gibt es eine Arbeitskräftelücke, weil die berufliche Passung nicht ausreicht.** Eine offene Stelle für die Entwicklung von Elektromotoren kann beispielsweise nicht mit einem Experten für Verbrennerautos besetzt werden.

Die Arbeitskräftelücke dürfte hingegen weiter steigen. Schon von 2018 bis 2024 stieg sie von 7.155 auf 10.112 (+41,3 Prozent). Für 2025 liegen bereits Ist-Daten vor und sind in die Fortschreibung eingeflossen, was eine methodische Neuerung darstellt (vgl. Kapitel D.2). Die Arbeitskräftelücke ging 2025 auf 8.668 zurück. Auf Bundesebene zeigen aktuelle Monatsdaten aus der IW-Fachkräftedatenbank, dass sich der Rückgang der Arbeitskräftelücke zum Jahreswechsel deutlich verlangsamt hat. Die Fortschreibung geht methodisch bedingt von einer schnellen Rückkehr zum mittelfristigen Trend aus (vgl. Kapitel D.2). Der tatsächliche Verlauf ist von kurzfristigen konjunkturellen Schwankungen geprägt. Wenn sich die Trends weiter fortsetzten, würde die Arbeitskräftelücke bis 2030 auf 17.303 (+71,1 Prozent) steigen. Für so viele offene Stellen gäbe es dann in der ganzen Region keine passend qualifizierten Arbeitslosen.

**Abbildung A.1.1: Nachfrage, Angebot, Beschäftigte und Arbeitskräftelücke 2018 bis 2030**



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

Quelle: IW-Arbeitsmarktfortschreibung für die IHK Lüneburg-Wolfsburg, 2026

Die Fortschreibung ist keine Prognose. Sie schreibt die bisherigen Trends fort, stark differenziert nach Demografie und Berufen. Sie spiegeln also in erster Linie wider, in welchen Berufen mehr Leute in Rente gehen als nachrücken, sei es aus dem In- oder Ausland. Die Fortschreibung kann keine Trendwenden vorhersehen, beispielsweise in der Automobilindustrie in Wolfsburg (siehe Kapitel B.1.1) oder in der Rüstungsindustrie im Arbeitsagenturbezirk Celle (siehe Kapitel B.2.1). Die Ergebnisse bedürfen somit einer Einordnung und sind an

Bedingungen geknüpft. **Es gibt einen ausgeprägten Strukturwandel und die Arbeitskräftelücke wird wesentlich davon abhängen, ob es gelingt, Beschäftigte und Arbeitslose in den gefragten Qualifikationen aus- und weiterzubilden oder aus dem Ausland anzuwerben.**

Abbildung A.1.2 zeigt die Zerlegung des Beschäftigungswachstums (Linie) in die Wachstumsbeiträge verschiedener Komponenten (Balken). Vereinfacht gesagt zeigt die Abbildung, woher die zusätzlichen Beschäftigten kommen. Die Abbildung abstrahiert von der konjunkturellen Entwicklung und zeigt strukturelle Trends.

Im Jahr 2030 könnte das jährliche Beschäftigungswachstum auf -0,1 Prozent zurückgehen. **Die größten Potenziale zur Erhöhung des Arbeitsangebots bieten mit zusammen 1,1 Prozentpunkten die Zuwanderung und Arbeitsmarktintegration von Ausländern und mit 0,9 Prozentpunkten später werdende Renteneintritte. Dem gegenüber steht ein negativer Einfluss der Demografie mit -1,7 Prozentpunkten.** Auch der sinkende Pendlersaldo bremst (-0,4 Prozentpunkte), wenn weniger Menschen einpendeln oder mehr auspendeln als bisher. **Die Erwerbsquote deutscher Frauen ist bereits hoch, bei ausländischen Frauen gibt es hingegen noch große Potenziale.** Näheres zu den Zielgruppen Frauen, Ältere und Ausländer findet sich in Kapitel A.4.

Die letzte Volkszählung 2022 (Destatis, 2024) ergab, dass deutlich weniger Menschen in Deutschland leben als angenommen – wie schon bei der letzten Volkszählung 2011. Dies geht primär auf Fortzüge von Ausländern zurück, die sich nicht bei den Meldebehörden abmelden und somit statistisch nicht erfasst werden. Durch die Volkszählung musste die Zahl der Ausländer in Deutschland um 8,1 Prozent reduziert werden, die der Deutschen nur um 0,5 Prozent. Die Fortschreibung nutzt ab 2022 die neuen Bevölkerungsdaten und bis 2021 die alten, da das Statistische Bundesamt seine Daten nicht revidiert. Dies führt im Rahmen der Fortschreibung im Jahr 2022 zu einer künstlichen Auswanderungswelle, mit der die untererfasste Abwanderung von 2011 bis 2022 auf einen Schlag ausgeglichen wird. Insbesondere die ausländische Bevölkerung ist fortan deutlich kleiner und die Partizipationsquoten entsprechend höher. Das bedeutet, dass die Arbeitsmarktintegration von Ausländern besser gelaufen ist als angenommen, allerdings auch, dass die Zuwanderung niedriger war als gedacht. Während dies in den mittelfristigen Ergebnissen bis 2030 in Summe kaum einen Unterschied macht, wirkt es langfristig dämpfend auf das Beschäftigungswachstum, weil auf Dauer die Zuwanderung relevanter ist.

Abbildung A.1.3 zeigt Szenarien für die Beschäftigungsentwicklung. Im Basisszenario auf Basis der bisherigen Trends wird die Beschäftigung von 2024 bis 2030 um 0,3 Prozent wachsen. Bei gleichbleibender Zuwanderung, aber ohne einen weiteren Anstieg der Partizipationsquoten, würden sie um 9,2 Prozent sinken. Mit einem weiteren Anstieg der Partizipationsquoten, aber ohne Zuwanderung (Wanderungssaldo null), würde das Minus 4,4 Prozent betragen. Bleibt beides aus, könnte die Beschäftigung sogar um -13,5 Prozent – in nur sechs Jahren. Das zeigt, wie zentral diese Stellschrauben für die Entwicklung des Arbeitsmarktes sind.

Die Fortschreibung arbeitet mit dem Zuwanderungsmix, den Deutschland in den letzten Jahren hatte – also primär Fluchtmigration. Untersuchungen des IAB (Brücker et al., 2025) zeigen, dass die 2015 in großer Zahl nach Deutschland geflüchteten Menschen inzwischen nur noch wenig seltener arbeiten als die Durchschnittsbevölkerung (64 gegenüber 70 Prozent).

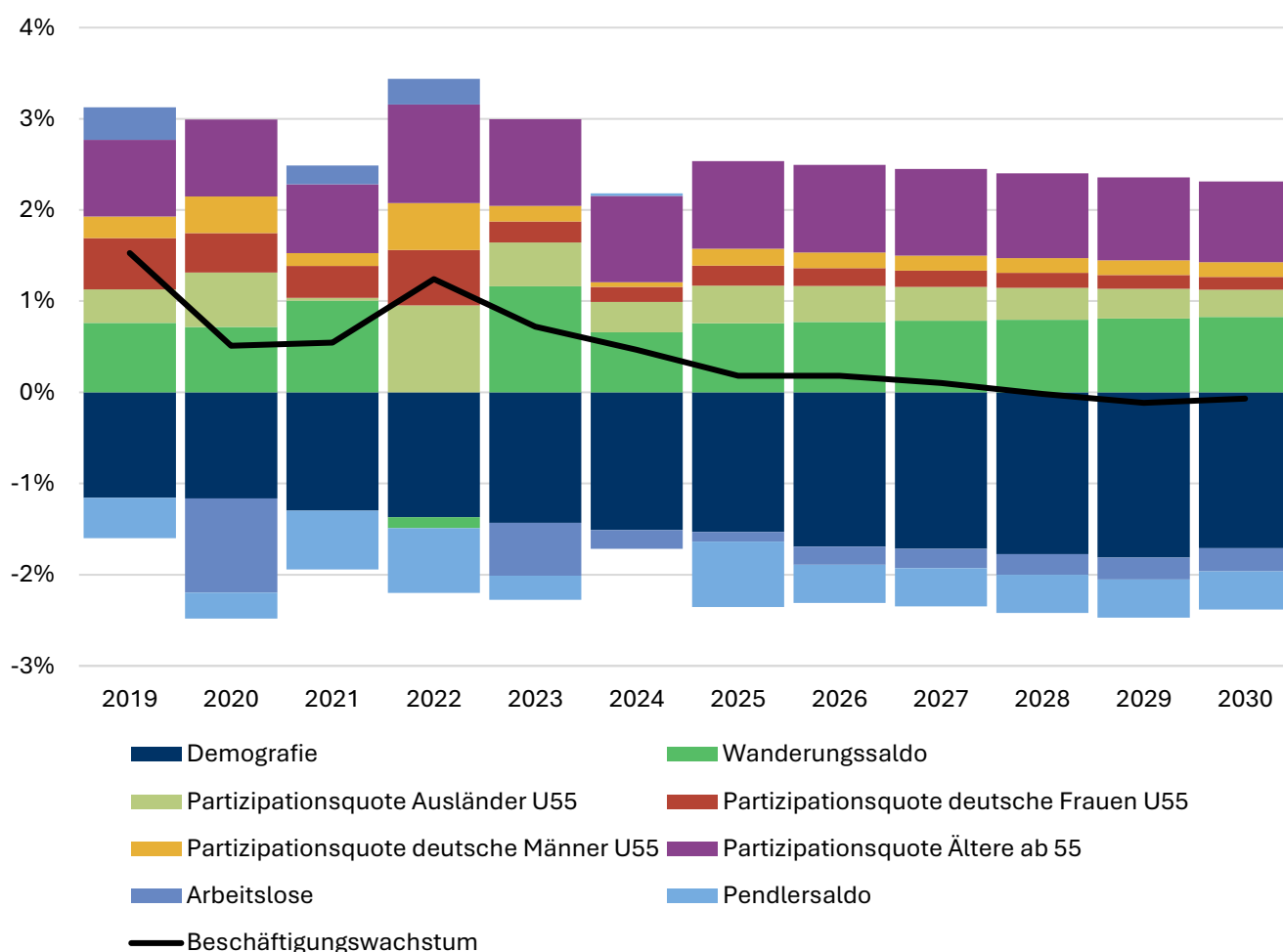
Zugleich soll die Fachkräftezuwanderung erhöht werden, was jedoch schleppend verläuft. 2024 hat sich die Zahl der ausländischen Menschen aus EU-Drittstaaten, die einen Aufenthaltstitel zu Erwerbszwecken haben, um ca. 47.600 Personen (9 Prozent) erhöht (BAMF, 2025, 37). Neuere Zahlen liegen noch nicht vor.

Für EU-Bürger gilt die Arbeitnehmerfreizügigkeit. Diese brauchen keinen Aufenthaltstitel, um in Deutschland zu arbeiten. Nach der EU-Osterweiterung kamen über lange Zeit viele Fachkräfte nach Deutschland. Diese Quelle ist jedoch weitgehend versiegt (Burstedde/Orange, 2025). 2024 hatte Deutschland erstmals seit 2008 keinen positiven Wanderungssaldo mit der EU mehr (Destatis, 2025).

Die Migrationspolitik ist in den letzten Jahren deutlich restriktiver geworden. In der Folge ist es nicht verwunderlich, dass der Wanderungssaldo deutlich sinkt. Nach Beginn des Ukraine-Krieges kamen 2022 sehr viele Menschen aus der Ukraine nach Deutschland, weshalb sich das Jahr nicht gut als Vergleichsmaßstab eignet. 2023 war der Wanderungssaldo mit der Ukraine schon wieder deutlich zurückgegangen und ist seitdem stabil. 2023 betrug der Wanderungssaldo Deutschlands mit dem Rest der Welt insgesamt 652.184 (Statistikportal, 2026; eigene Berechnungen). Nach Niedersachsen kamen netto 61.609 Menschen. Im Jahr 2025 kamen nur noch 222.045 (-66,0 Prozent) nach Deutschland, davon 29.016 (-53,1 Prozent) nach Niedersachsen. Die Zahlen sind weiter rückläufig.

**Die Fortschreibung geht methodisch bedingt von einer anhaltend hohen Zuwanderung aus. Es ist jedoch absehbar, dass dies unrealistisch ist. Das Beschäftigungswachstum dürfte deshalb eher niedriger ausfallen als im Basisszenario der Fortschreibung, auf das sich alle folgenden Zahlen beziehen.**

**Abbildung A.1.2: Beschäftigte – Wachstumsbeiträge 2018 bis 2030**

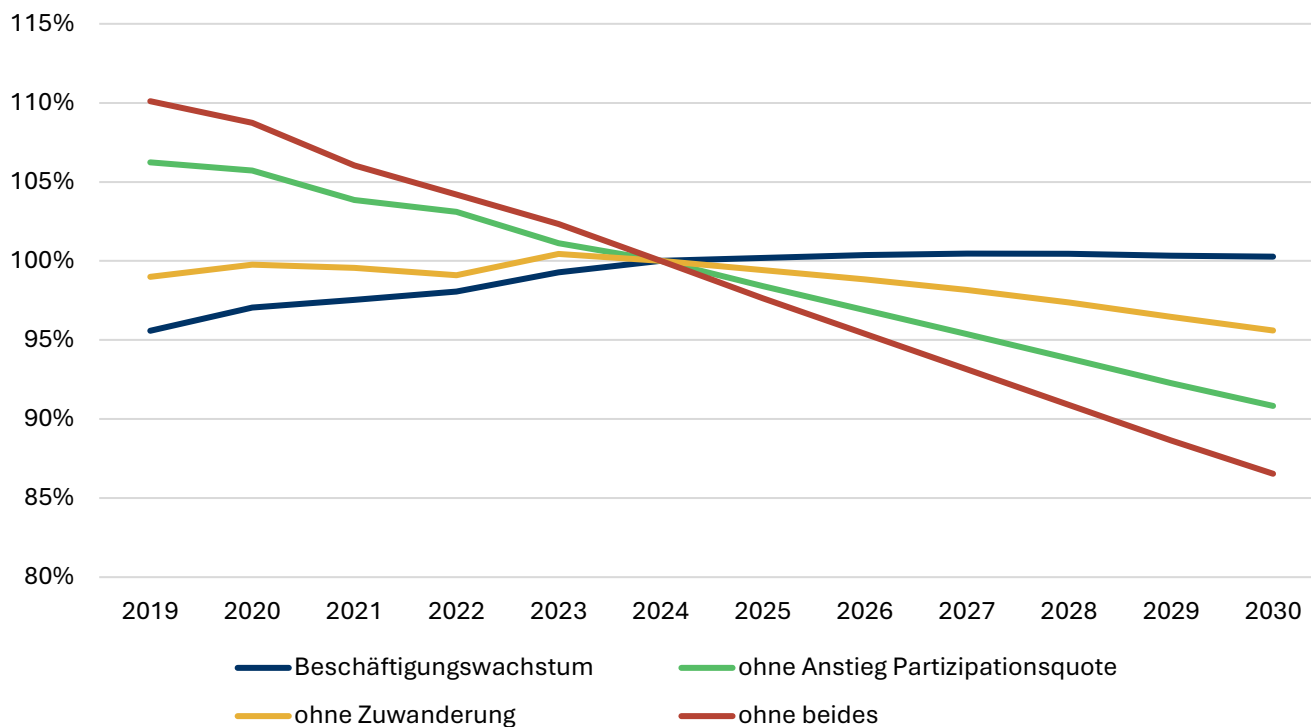


Lesebeispiel: Im Jahr 2030 könnte das Beschäftigungswachstum im IHK-Bezirk Lüneburg-Wolfsburg -0,1 Prozent betragen. Den größten Wachstumsbeitrag könnte die Partizipationsquote Älterer ab Alter 55 liefern (+0,9 Prozent, dunkelgrüne Balken). Hinweise: Für das Jahr 2022 wurde bei einer Volkszählung festgestellt, dass weniger Menschen in Deutschland lebten als angenommen – insbesondere Ausländer. Diese Korrektur wirkt sich im Modell als eine einmalige Abwanderung aus. Der Wanderungssaldo im Jahr 2022 ist davon stärker geprägt als von der Rekordzuwanderung aus der Ukraine. Die Partizipationsquoten steigen dadurch, insbesondere von Ausländern. Der Wachstumsbeitrag des Wanderungssaldos sollte gemeinsam mit der Partizipationsquote der Ausländer betrachtet werden. Beispielsweise geht die Partizipationsquote von Ausländern in Jahren mit einer hohen Zuwanderung Geflüchteter zunächst zurück, um anschließend „aufzuholen“. Der Wachstumsbeitrag der Demografie geht auf das Verhältnis von Renteneintritten zu Arbeitsmarkteintritten der Inlandsbevölkerung sowie Todesfälle zurück. Die Partizipationsquote ist der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und Arbeitslosen an der Bevölkerung. „U55“ steht für „Alter 15 bis 54“.

Quelle: IW-Arbeitsmarktfortschreibung für die IHK Lüneburg-Wolfsburg, 2026

### Abbildung A.1.3: Szenarien Beschäftigungsentwicklung 2018 bis 2030

indexiert (2024 = 100 %)

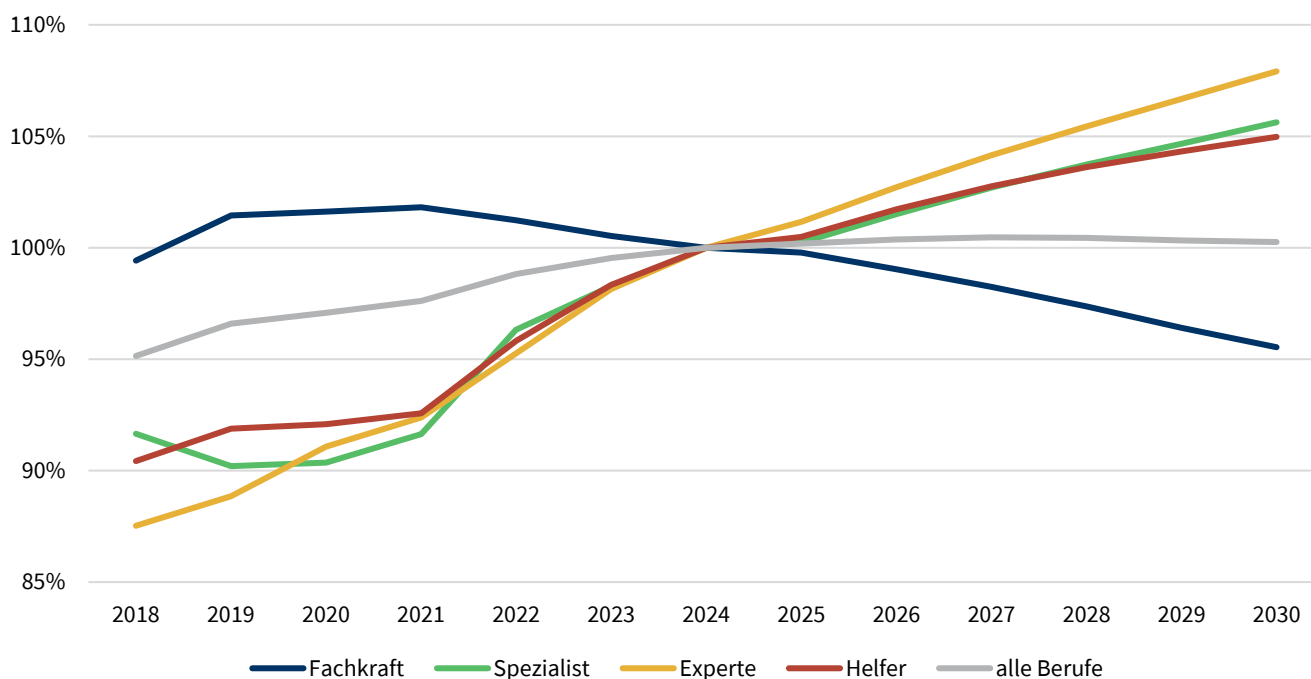


Lesebeispiel: Auf Basis der bisherigen Trends würde die Beschäftigung von 2024 bis 2030 um 0,3 Prozent wachsen. Ohne Zuwanderung und eine Erhöhung der Partizipationsquoten würde sie um 13,5 Prozent sinken. Mit Zuwanderung wären es -9,2 Prozent. Mit einer weiteren Erhöhung der Partizipationsquoten bis 2030 wären es -4,4 Prozent.

Quelle: IW-Arbeitsmarktfortschreibung für die IHK Lüneburg-Wolfsburg, 2026

### Abbildung A.1.4: Beschäftigungsentwicklung nach Anforderungsniveau 2018 bis 2030

indexiert (2024 = 100 %)



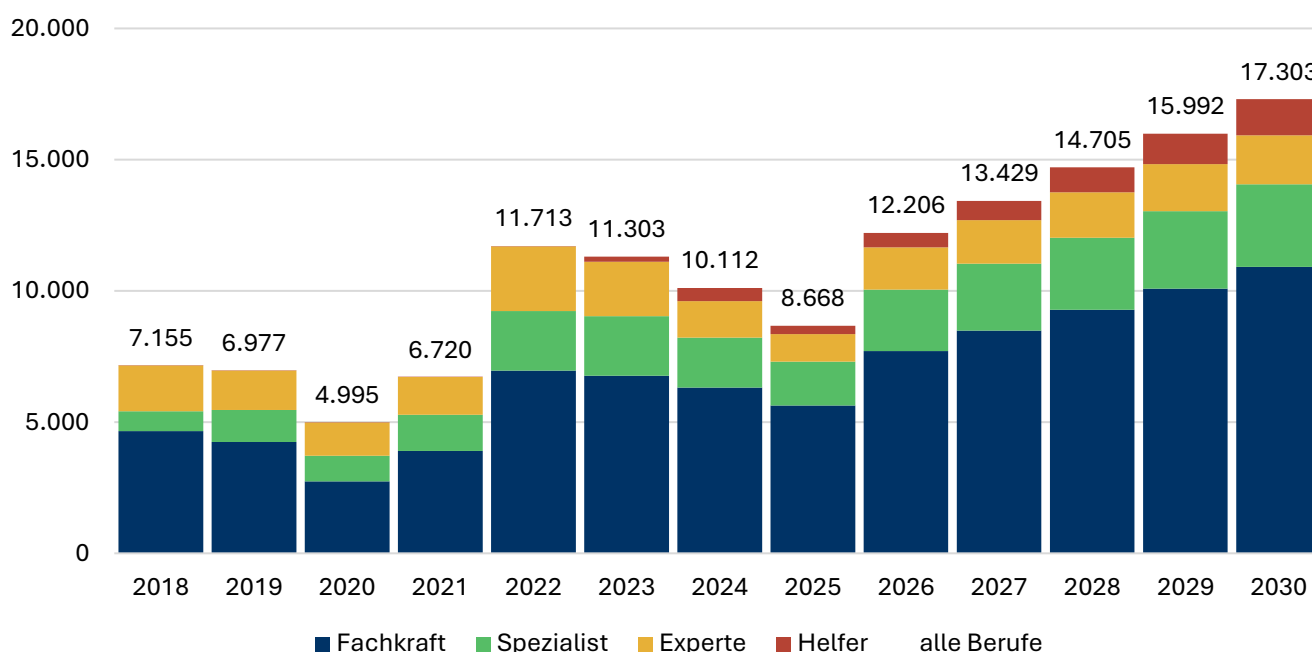
Fachkraft: typischerweise mit Ausbildung, Spezialist: typischerweise mit Aufstiegsfortbildung (z. B. Fachwirt, Techniker, Meister) oder Bachelor, Experte: Master oder Diplom. Maßgeblich ist die Komplexität der Anforderungen, nicht die formelle Qualifikation.

Quelle: IW-Arbeitsmarktfortschreibung für die IHK Lüneburg-Wolfsburg, 2026

Abbildung A.1.4 zeigt die Entwicklung der Beschäftigten nach Anforderungsniveau. **Schon seit 2021 sinkt die Zahl der Fachkräfte, die typischerweise eine Ausbildung haben.** Von 2024 bis 2030 könnte sie um weitere 4,5 Prozent zurückgehen. Dies geht primär auf den demografischen Wandel zurück, denn es gehen primär Menschen mit Ausbildung in Rente, während die ohnehin schon zu wenigen Nachrücker auch noch seltener eine Ausbildung absolviert haben. Bei Akademikern und geringqualifizierten Helfern ist die Nachwuchssituation deutlich besser und ein Beschäftigungswachstum eher möglich.

So zeigt auch Abbildung A.1.5 den voraussichtlich größten Anstieg der Arbeitskräftelücke bei Fachkräften mit Berufsausbildung, von 6.313 auf 10.914 (+72,9 Prozent). Den größten relativen Anstieg könnte es bei geringqualifizierten Helfern geben, von 501 auf 1.369 (+173,1 Prozent). Hier ist bemerkenswert, dass deren Mangel auch in den Ist-Zahlen für 2025 mit 318 noch relativ hoch ist. Lange Zeit lag er nahe null. **Bei geringqualifizierten Helfern ist der Mangel weniger eine Frage der Qualifikation, als der Bereitschaft, die Tätigkeiten zu den gegebenen Bedingungen zu übernehmen – denn grundsätzlich gibt es nach wie vor sehr viele geringqualifizierte Arbeitslose.**

**Abbildung A.1.5: Arbeitskräftelücke 2018 bis 2030**



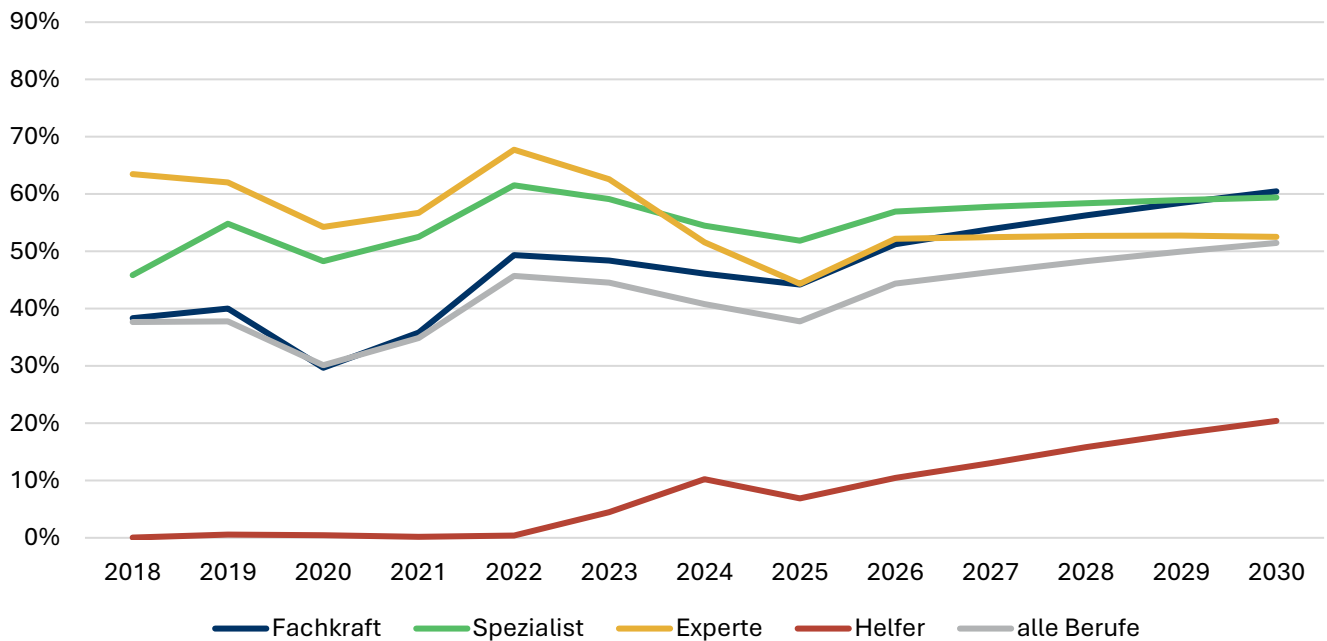
Fachkraft: typischerweise mit Ausbildung, Spezialist: typischerweise mit Aufstiegsfortbildung (z. B. Fachwirt, Techniker, Meister) oder Bachelor, Experte: Master oder Diplom. Maßgeblich ist die Komplexität der Anforderungen, nicht die formelle Qualifikation.

Quelle: IW-Arbeitsmarktforschung für die IHK Lüneburg-Wolfsburg, 2026

Ein relatives Maß für den Arbeitskräftemangel ist die Stellenüberhangsquote, also der Anteil der Arbeitskräftelücke an allen offenen Stellen (Abbildung A.1.6). Sie zeigt, welcher Anteil der offenen Stellen rechnerisch nicht besetzt werden kann. Bei Helfern war dieser Anteil bis 2022 nahe null und ist seitdem stark gestiegen. Die Fortschreibung geht von einem Anstieg bis auf 20,4 Prozent im Jahr 2030 aus. Damit liegt sie jedoch noch deutlich unter den Anforderungsniveaus für qualifizierte Arbeitskräfte. Hier zeigt sich eine deutliche Verschiebung: **Der Fachkräftemangel bei hochqualifizierten Experten, die in der Regel einen Master-Abschluss oder ähnliches haben, dürfte künftig weniger intensiv sein als bisher.** Sie werden von den Fachkräften mit Berufsausbildung überholt. 2018 lagen Experten noch bei 63,5 Prozent, Fachkräfte bei 37,6 Prozent. 2025 lagen sie gleichauf und 2030 könnten Fachkräfte bei einer Stellenüberhangsquote von 60,5 Prozent stehen und Experten bei 52,5 Prozent.

### Abbildung A.1.6: Stellenüberhangsquote – Entwicklung nach Anforderungsniveau 2024 bis 2030

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



Fachkraft: typischerweise mit Ausbildung, Spezialist: typischerweise mit Aufstiegsfortbildung (z. B. Fachwirt, Techniker, Meister) oder Bachelor, Experte: Master oder Diplom. Maßgeblich ist die Komplexität der Anforderungen, nicht die formelle Qualifikation.

Quelle: IW-Arbeitsmarktfortschreibung für die IHK Lüneburg-Wolfsburg, 2026

In diesem Kapitel gab es folgende wesentlichen Erkenntnisse:

- Der Renteneintritt der Babyboomer bremst das Beschäftigungswachstum. Es dürfte zum Erliegen kommen.
- Die wesentlichen Potenziale des Arbeitsangebots liegen in einer weiteren Erhöhung des tatsächlichen Renteneintrittsalters sowie im Ausland.
- Die Fortschreibung unterstellt eine anhaltend hohe Zuwanderung und dürfte diese damit deutlich überschätzen, weil die Zuwanderung aus der EU und aus Krisengebieten stark zurückgeht, während es weiterhin wenig Erwerbsmigration aus EU-Drittstaaten gibt.
- Es gibt genügend Geringqualifizierte im Inland.
- Die Arbeitskräftelücke könnte auf 17.303 bis 2030 steigen, weil die Anforderungen der Unternehmen und die Qualifikationen der Arbeitskräfte unzureichend zueinander passen.
- Weil die nachrückenden Generationen häufiger studiert haben, dürfte insbesondere der Mangel an Fachkräften mit Ausbildung zunehmen. Die Besetzung entsprechender Stellen dürfte künftig schwieriger sein als bei Akademikern mit Master oder Diplom.

Daraus lassen sich folgende spezifische Handlungsempfehlungen ableiten:

- Unternehmen sollten kurzfristig versuchen, ältere Beschäftigte von einem späteren Renteneintritt zu überzeugen.
- Es sollte deutlich mehr für qualifizierte Zuwanderung aus EU-Drittstaaten getan werden.
- Für Geringqualifizierte sollte es attraktiver werden, entsprechende Jobs anzunehmen.
- Der Strukturwandel erfordert umfangreichere Weiterbildungsmaßnahmen, bis hin zur Umschulung.
- Es sollten mehr Menschen für eine Berufsausbildung gewonnen werden.

## A.2. Berufe und Berufshauptgruppen

Die Entwicklung der Beschäftigung und des Arbeitskräftemangels unterscheidet sich deutlich nach Berufen. In den Engpassberufen bremst der Arbeitskräftemangel den gewünschten Beschäftigungsaufbau der Unternehmen. Die Analyse ist differenziert in 1.300 Berufsgattungen, die in 37 Berufshauptgruppen zusammengefasst werden können (vgl. Glossar in Kapitel C).

Für die 37 Berufshauptgruppen ergibt die Fortschreibung der bisherigen Trends das in absoluten Zahlen **größte Beschäftigungswachstum** für die folgenden Bereiche (

Tabelle A.2.1): „**Erziehung, Soziales, Hauswirt., Theologie**“ (davon gut ein Drittel Erzieher), „**Maschinen-, Fahrzeugtechnik**“ und „**Medizinische Gesundheitsberufe**“. **Die Entwicklung in Fahrzeugtechnik-Berufen ist von bisherigen Trends in der Region Wolfsburg dominiert. Hier ist die Fortschreibung zu optimistisch. Es ist eher mit einer Trendumkehr zu rechnen** (siehe Kapitel B.1.1). Der größte Rückgang ergibt sich für „Forschung & Entwicklung, Produktionssteuerung“. Das geht ebenfalls auf den Arbeitsagenturbezirk Helmstedt zurück und zeigt, dass die Transformation dort schon länger läuft. Maschinenbau-Berufe hingegen dürften von der Rüstungsindustrie im Arbeitsagenturbezirk Celle profitieren (siehe Kapitel B.2.1).

**Auf dem vierten Platz stehen die IT-Berufe. Hier ist aktuell vieles im Umbruch und die Fortschreibung könnte zu optimistisch sein.** Der Fachkräftemangel hat stark abgenommen. 2018 war der Beruf „Informatik – Experte“ mit einer Arbeitskräftelücke von 124 der IT-Beruf mit dem größten Fachkräftemangel. Diese kamen auf nur 134 Beschäftigte – ein extremes Verhältnis. 2024 fiel diese Arbeitskräftelücke schlagartig auf null, die Beschäftigung wuchs jedoch immer noch, auf 180. Diese Entwicklung steht stellvertretend für viele IT-Berufe und findet sich beispielsweise auch im größten IT-Beruf, „Softwareentwicklung – Experte“. Es gibt jedoch auch Tätigkeiten mit einem steigenden Bedarf, beispielsweise bei „Leitung - IT-Netzwerktechnik, -Administration – Experte“ gab es 2018 keinen Mangel, 2030 könnte hier jedoch eine Arbeitskräftelücke von 121 auf 392 Beschäftigte kommen. Künstliche Intelligenz (KI) dürfte einen Anteil an dieser Entwicklung haben, vieles kann aber auch auf die schwache Konjunktur zurückgehen. Die Datenlage ist noch dünn und es sollten keine voreiligen Schlüsse gezogen werden.

Von den 1.300 Berufsgattungen dürfte das in absoluten Zahlen größte Beschäftigungswachstum in den folgenden Bereichen stattfinden (Tabelle A.2.2): „Kinderbetreuung, -erziehung – Spezialist“, „Kraftfahrzeugtechnik – Experte“ und „Gastronomieservice – Helfer“. Die größten Rückgänge dürfte es bei „Kinderbetreuung, -erziehung – Fachkraft“, „Gastronomieservice – Fachkraft“ und „kaufmännische/technische Betriebswirtschaft – Fachkraft“ geben. **Bei Erzieherinnen und Servicekräften in der Gastronomie findet hier eine Verlagerung zwischen zwei Anforderungsniveaus statt.** Das ist zum Teil ein statistischer Effekt, der auf Strukturbrüchen in den Rohdaten zurückgeht. Es gibt jedoch auch tatsächlich gestiegene Anforderungen im Erzieher-Beruf und einen stärkeren Einsatz geringqualifizierter Helfer in der Gastronomie (vgl. Kapitel B.3.1). Die Verlagerung in der Gastronomie könnte damit zusammenhängen, dass die Zahl der Auszubildenden seit Jahren stark rückläufig ist. Im IHK-Bezirk Lüneburg-Wolfsburg ging deren Zahl von 820 im Jahr 2018 auf 633 im Jahr 2024 zurück (DEHOGA Niedersachsen, 2026), ein Rückgang um 22,8 Prozent. Wenn man die jeweils zwei Anforderungsniveaus gemeinsam betrachtet, ergibt sich für Erzieher immer noch ein robustes Wachstum von 7,4 Prozent, im Gastronomieservice ist in Summe wenig Bewegung (+0,9 Prozent).

**Die größten Arbeitskräftelücken** werden in den Berufsgattungen „**Kinderbetreuung, -erziehung – Spezialist**“, „**Verkauf ohne Produktspezialisierung – Fachkraft**“ und „**Post-, Zustelldienste – Helfer**“ erwartet. Damit ist eine Tätigkeit für Geringqualifizierte in den Top 3, was ungewöhnlich ist. Bei Erzieherinnen dürfte die tatsächliche Entwicklung hinter der Fortschreibung zurückbleiben, denn **es gab einen deutlichen Geburtenrückgang, der schnell auf den Bedarf nach Kita-Personal durchschlagen könnte.** Es ist in erster Linie eine politische Entscheidung, ob dies zur Verbesserung der Betreuungsqualität genutzt oder ob gespart wird. **Fiskalisch ist frühkindliche Bildung eine exzellente Investition** und bringt langfristig deutlich mehr Erträge, als sie kostet; Plünnecke (2024) fasst dazu empirische Ergebnisse der Bildungsforschung zusammen:

Frühkindliche Bildung verbessert Spracherwerb, Bildungsleistungen, Arbeitsmarkterfolg, Sozialverhalten und Gesundheit. Insbesondere Kinder aus sozioökonomisch schwächeren Verhältnissen profitieren, sollten jedoch gezielt öfter und besser institutionell betreut werden.

Betrachtet man den Arbeitskräftemangel nicht in absoluten Zahlen, sondern mit dem relativen Maß der Stellenüberhangsquote, geraten teils deutlich andere Berufe in den Fokus (Tabelle A.2.4). Die Stellenüberhangsquote ist der Anteil der offenen Stellen, für die es keine passend qualifizierten Arbeitslosen gibt. Sie misst die Intensität des Fachkräftemangels, nicht dessen absolute Größe. **In vielen Berufen könnte es 2030 fast gar keine passend qualifizierten Arbeitslosen mehr geben.** Dazu zählen die Berufsgattungen „IT-Anwendungsberatung – Experte“, „Sonstige öffentliche Verwaltung – Spezialist“ und „Baustoffherstellung – Fachkraft“ und viele mehr mit einer Stellenüberhangsquote nahe 100 Prozent. In solchen Berufen ist es bereits heute fast unmöglich, offene Stellen zu besetzen, ohne sie anderen Unternehmen abzuwerben. Eine volkswirtschaftliche Ausweitung der Produktion ist in diesen Berufen mit dem regionalen Arbeitsangebot kaum möglich.

In diesem Kapitel gab es folgende zusätzlichen Erkenntnisse:

- Die Trends am Arbeitsmarkt sind derzeit in vielen Berufen unklar. Die Ergebnisse sollten nicht ohne Kontext übernommen werden und bedürfen einer Einordnung.
- Qualifikationsanforderungen am Arbeitsmarkt ändern sich laufend und aktuell besonders schnell.
- Frühkindliche Bildung ist eine der besten Investitionsmöglichkeiten des Staates. In den letzten Jahren gehörten Erzieher und Sozialpädagogen zu den Berufen mit dem höchsten Beschäftigungsaufbau und den größten Arbeitskräftelücken. Diese Trends werden hier fortgeschrieben und lassen außer Acht, dass der aktuelle Geburtenrückgang und fiskalische Sparzwänge die Arbeitsnachfrage in diesen Bereichen dämpfen könnten.
- Die IT-Berufe haben in den letzten Jahren einen Boom erlebt, der aktuell zum Ende kommen könnte. Die Fortschreibung geht von einem Anziehen der Nachfrage bei konjunktureller Erholung aus. Inwiefern künstliche Intelligenz (KI) hier ersetzend (oder sogar nachfragesteigernd) wirken wird, lässt sich derzeit noch nicht verlässlich sagen.
- Die positiven Trends für Fachkräfte in der Kraftfahrzeugtechnik berücksichtigen noch nicht den geplanten Stellenabbau bei Volkswagen. Kapitel B.1.1 beleuchtet die Automobilindustrie im Raum Wolfsburg im Detail.
- In medizinischen Gesundheitsberufen dürften Beschäftigungsaufbau und Fachkräftemangel fortbestehen, da die alternde Gesellschaft deren Dienstleistungen stärker nachfragen wird.
- Für Geringqualifizierte gibt es Chancen bei Post- und Zustelldiensten sowie im Gastronomieservice.
- In vielen Nischenberufen wird es künftig fast unmöglich sein, qualifizierte Arbeitskräfte aus der Region zu rekrutieren (ohne sie anderen Unternehmen abzuwerben).

Daraus lassen sich folgende spezifische Handlungsempfehlungen ableiten:

- Es bedarf mehr institutioneller Beratung, welche Berufe und Qualifikationen gefragt sind und welche Qualifizierungspfade dorthin führen. Das gilt für junge Menschen vor der Berufswahl bis hin zu älteren Menschen.
- Der Geburtenrückgang sollte bei mindestens gleichbleibendem Mitteleinsatz für eine Verbesserung der institutionellen Kinderbetreuung und frühkindlicher Bildung genutzt werden, speziell für Kinder aus benachteiligten Verhältnissen.
- In IT-Berufen dürfte es aktuell deutlich besser gelingen, Personal zu rekrutieren als in den letzten Jahren. Das kann sich wieder ändern und sollte als Chance genutzt werden.
- Unternehmen benötigen eine strategische Personalbedarfsplanung mit passendem Maßnahmenkatalog, denn für viele Profile wird eine Rekrutierung auf dem regionalen Arbeitsmarkt künftig schwer bis unmöglich sein.

**Tabelle A.2.1: Beschäftigungsentwicklung nach Berufshauptgruppen 2024 bis 2030**

| Berufshauptgruppe                                      | Veränderung<br>2024 bis 2030 | in %   | Beschäftigte 2024 | Beschäftigte 2030 |
|--------------------------------------------------------|------------------------------|--------|-------------------|-------------------|
| Erziehung, Soziales, Hauswirt., Theologie              | 3.928                        | 12,6%  | 31.193            | 35.121            |
| Maschinen-, Fahrzeugtechnik                            | 3.633                        | 8,1%   | 44.832            | 48.465            |
| Medizinische Gesundheitsberufe                         | 2.727                        | 8,0%   | 34.037            | 36.764            |
| Informatik, Kommunikationstechnik                      | 2.125                        | 20,1%  | 10.594            | 12.719            |
| Geistes-, Wirtschaftswissenschaft                      | 839                          | 26,7%  | 3.147             | 3.986             |
| Einkauf-, Vertrieb, Handel                             | 784                          | 6,9%   | 11.371            | 12.155            |
| Gartenbau, Floristik                                   | 727                          | 14,6%  | 4.995             | 5.722             |
| Land-, Tier-, Forstwirtschaft                          | 597                          | 10,0%  | 5.975             | 6.573             |
| Nichtmedizinische Gesundheitsberufe, Medizintechnik    | 591                          | 4,4%   | 13.541            | 14.132            |
| Hoch-, Tiefbau                                         | 558                          | 5,8%   | 9.697             | 10.255            |
| (Innen-)Ausbau                                         | 404                          | 8,4%   | 4.824             | 5.228             |
| Design, Kunst, Musikinstrumentenbau                    | 103                          | 11,5%  | 891               | 994               |
| Bauplanung, Architektur, Vermessung                    | 102                          | 3,5%   | 2.896             | 2.998             |
| Geologie, Geografie, Umweltschutz                      | 62                           | 11,2%  | 553               | 615               |
| Mathematik, Biologie, Chemie, Physik                   | 2                            | 0,1%   | 3.286             | 3.289             |
| Darsteller, Unterhaltung                               | -4                           | -0,4%  | 1.039             | 1.035             |
| Rohstoffe, Glas, Keramik                               | -17                          | -1,7%  | 1.020             | 1.003             |
| Gebäude-, Versorgungstechnik                           | -109                         | -1,0%  | 11.164            | 11.055            |
| Textil, Leder                                          | -298                         | -18,5% | 1.610             | 1.312             |
| Schutz, Sicherheit, Überwachung                        | -323                         | -10,3% | 3.119             | 2.796             |
| Werbung, Marketing, Medien                             | -345                         | -8,0%  | 4.308             | 3.964             |
| Recht, Verwaltung                                      | -350                         | -2,3%  | 15.026            | 14.677            |
| Papier, Druck, technische Mediengestaltung             | -481                         | -22,0% | 2.187             | 1.706             |
| Lehre, ausbildend                                      | -502                         | -9,0%  | 5.564             | 5.062             |
| Kunststoff, Holz                                       | -509                         | -8,5%  | 6.023             | 5.514             |
| Verkehr, Logistik (außer Fahrzeugführung)              | -528                         | -1,7%  | 30.587            | 30.059            |
| Tourismus, Hotel, Gaststätten                          | -544                         | -5,5%  | 9.895             | 9.351             |
| Fahrzeugführung                                        | -732                         | -4,5%  | 16.191            | 15.459            |
| Mechatronik, Energie, Elektronik                       | -789                         | -4,7%  | 16.794            | 16.006            |
| Lebensmittel                                           | -945                         | -7,0%  | 13.463            | 12.518            |
| Verkauf                                                | -1.016                       | -3,2%  | 31.490            | 30.474            |
| Reinigung                                              | -1.031                       | -9,4%  | 11.016            | 9.985             |
| Unternehmensführung, -organisation                     | -1.074                       | -2,1%  | 51.237            | 50.163            |
| Finanzdienstleistungen, Rechnungswesen, Steuerberatung | -1.153                       | -9,1%  | 12.637            | 11.484            |
| Metall                                                 | -2.186                       | -20,2% | 10.814            | 8.628             |
| Forschung & Entwicklung, Produktionssteuerung          | -2.867                       | -15,9% | 18.072            | 15.205            |

Quelle: IW-Arbeitsmarktfortschreibung für die IHK Lüneburg-Wolfsburg, 2026

**Tabelle A.2.2: Beschäftigungsentwicklung nach Berufsgattungen 2024 bis 2030, Top 10 und Flop 10**

| Berufsgattung                                           | Veränderung<br>2024 bis 2030 | in %   | Beschäftigte<br>2024 | Beschäftigte<br>2030 |
|---------------------------------------------------------|------------------------------|--------|----------------------|----------------------|
| Kinderbetreuung, -erziehung – Spezialist*               | 3.745                        | 88,1%  | 4.253                | 7.998                |
| Kraftfahrzeugtechnik – Experte                          | 2.850                        | 27,6%  | 10.330               | 13.179               |
| Gastronomieservice – Helfer**                           | 1.995                        | 58,0%  | 3.441                | 5.436                |
| Heilerziehungspflege, Sonderpädagogik – Helfer          | 1.095                        | 43,5%  | 2.517                | 3.612                |
| Hauswirtschaft – Fachkraft                              | 1.054                        | 41,3%  | 2.549                | 3.603                |
| Gesundheits-, Krankenpflege – Helfer                    | 864                          | 36,9%  | 2.339                | 3.203                |
| Haus-, Familienpflege – Fachkraft                       | 759                          | 32,3%  | 2.351                | 3.110                |
| Erziehungswissenschaft – Experte                        | 712                          | 31,3%  | 2.274                | 2.986                |
| Altenpflege – Helfer                                    | 682                          | 14,1%  | 4.836                | 5.518                |
| Softwareentwicklung – Experte                           | 669                          | 29,7%  | 2.254                | 2.923                |
| Technische Produktionsplanung, -steuerung – Spezialist  | -592                         | -25,1% | 2.360                | 1.768                |
| Berufskraftfahrer (Güterverkehr/LKW) – Fachkraft        | -602                         | -7,2%  | 8.307                | 7.705                |
| Konstruktion, im Gerätebau – Spezialist                 | -658                         | -35,2% | 1.868                | 1.210                |
| Objekt-, Werte-, Personenschutz – Fachkraft             | -696                         | -84,9% | 819                  | 124                  |
| Bankkaufleute – Fachkraft                               | -756                         | -20,3% | 3.723                | 2.967                |
| Metallbau – Fachkraft                                   | -806                         | -31,2% | 2.589                | 1.782                |
| Reinigung – Helfer                                      | -966                         | -10,6% | 9.137                | 8.171                |
| kaufmännische/technische Betriebswirtschaft – Fachkraft | -1.013                       | -10,9% | 9.306                | 8.293                |
| Gastronomieservice – Fachkraft**                        | -1.946                       | -90,0% | 2.162                | 216                  |
| Kinderbetreuung, -erziehung – Fachkraft*                | -2.896                       | -40,0% | 7.248                | 4.352                |

Hinweis: \*Aufgrund von Strukturbrüchen in den Rohdaten sollten bei Kinderbetreuung, -erziehung die Anforderungsniveaus Fachkraft und Spezialist gemeinsam betrachtet werden und bei \*\*Gastronomieservice Helfer und Fachkraft. Deren Trends lassen sich schlecht trennen.

Quelle: IW-Arbeitsmarktfortschreibung für die IHK Lüneburg-Wolfsburg, 2026

**Tabelle A.2.3: Top-20-Arbeitskräftelücke nach Berufsgattung**

| <b>Berufsgattung</b>                            | <b>Arbeitskräftelücke<br/>2030</b> | <b>Veränderung<br/>2024 bis 2030</b> | <b>in %</b> | <b>Beschäftigte<br/>2030</b> |
|-------------------------------------------------|------------------------------------|--------------------------------------|-------------|------------------------------|
| Kinderbetreuung, -erziehung – Spezialist        | 676                                | 121                                  | 21,9%       | 7.998                        |
| Verkauf ohne Produktspezialisierung – Fachkraft | 617                                | 453                                  | 277,5%      | 13.440                       |
| Post-, Zustelldienste – Helfer                  | 514                                | 175                                  | 51,7%       | 918                          |
| Bauelektrik – Fachkraft                         | 494                                | 141                                  | 40,1%       | 3.568                        |
| Sozialarbeit, Sozialpädagogik – Experte         | 491                                | 73                                   | 17,3%       | 4.250                        |
| Kranführung, Aufzug, Hebeeinrichtungen – Helfer | 478                                | 394                                  | 471,4%      | 623                          |
| Maschinenbau-, Betriebstechnik – Fachkraft      | 474                                | 189                                  | 66,4%       | 3.664                        |
| Gesundheits-, Krankenpflege – Fachkraft         | 464                                | 153                                  | 49,2%       | 8.937                        |
| Lagerwirtschaft – Fachkraft                     | 440                                | 201                                  | 83,8%       | 6.217                        |
| Kraftfahrzeugtechnik – Fachkraft                | 414                                | 29                                   | 7,6%        | 6.626                        |
| spanende Metallbearbeitung – Fachkraft          | 409                                | 124                                  | 43,4%       | 999                          |
| Mechatronik – Fachkraft                         | 402                                | 221                                  | 121,6%      | 1.051                        |
| elektrische Betriebstechnik – Fachkraft         | 399                                | 151                                  | 61,0%       | 3.566                        |
| Sanitär-, Heizungs-, Klimatechnik – Fachkraft   | 394                                | 64                                   | 19,5%       | 2.254                        |
| Physiotherapie – Spezialist                     | 365                                | 114                                  | 45,5%       | 2.042                        |
| Metallbau – Fachkraft                           | 309                                | 123                                  | 66,2%       | 1.782                        |
| Steuerberatung – Fachkraft                      | 252                                | 97                                   | 62,7%       | 1.314                        |
| Zahnmedizinische Fachangestellte – Fachkraft    | 245                                | 118                                  | 93,2%       | 2.769                        |
| Buchhaltung – Spezialist                        | 213                                | 120                                  | 128,4%      | 2.340                        |
| Öffentliche Verwaltung – Fachkraft              | 206                                | 55                                   | 36,8%       | 6.413                        |

Quelle: IW-Arbeitsmarktfortschreibung für die IHK Lüneburg-Wolfsburg, 2026

**Tabelle A.2.4: Top-20-Stellenüberhangsquote nach Berufsgattung 2024 bis 2030**

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

| Berufsgattung                                          | Stellenüberhangs-<br>quote 2030 | Veränderung<br>2024 bis 2030<br>in Prozentpunkten | Offene<br>Stellen<br>2030 | Beschäftigte<br>2030 |
|--------------------------------------------------------|---------------------------------|---------------------------------------------------|---------------------------|----------------------|
| IT-Anwendungsberatung – Experte                        | 100,0%                          | 0,0%P                                             | 12                        | 1.675                |
| Sonstige öffentliche Verwaltung – Spezialist           | 99,9%                           | -0,1%P                                            | 36                        | 12                   |
| Baustoffherstellung – Fachkraft                        | 98,2%                           | 5,0%P                                             | 11                        | 90                   |
| Tiefbau – Experte                                      | 98,0%                           | 2,2%P                                             | 32                        | 97                   |
| Mühlenprodukt-, Futtermittelherstellung – Fachkraft    | 97,9%                           | 10,3%P                                            | 16                        | 107                  |
| Medizinisch-technische Funktionsdiagnostik – Fachkraft | 96,8%                           | -2,1%P                                            | 22                        | 38                   |
| Steuerberatung – Fachkraft                             | 96,7%                           | 7,3%P                                             | 261                       | 1.314                |
| Leitung - Gartenbau – Spezialist                       | 96,7%                           | 8,4%P                                             | 17                        | 108                  |
| Metalloberflächenbehandlung – Fachkraft                | 96,4%                           | 27,9%P                                            | 23                        | 175                  |
| Straßen-, Tunnelwärter – Fachkraft                     | 96,4%                           | 21,4%P                                            | 14                        | 868                  |
| Neurologie, Psychiatrie, Psychotherapie – Experte      | 96,3%                           | -1,6%P                                            | 56                        | 114                  |
| Farb-, Lacktechnik – Fachkraft                         | 95,9%                           | 10,6%P                                            | 21                        | 380                  |
| Rohrleitungsbau – Fachkraft                            | 95,6%                           | 2,5%P                                             | 201                       | 584                  |
| Sanitär-, Heizungs-, Klimatechnik – Spezialist         | 95,6%                           | -0,5%P                                            | 23                        | 134                  |
| Mechatronik – Fachkraft                                | 95,2%                           | 4,9%P                                             | 423                       | 1.051                |
| Badeaufsicht – Fachkraft                               | 94,8%                           | 15,6%P                                            | 45                        | 314                  |
| Leitung - Tiefbau – Spezialist                         | 94,6%                           | -2,8%P                                            | 25                        | 183                  |
| Straßen-, Asphaltbau – Experte                         | 94,5%                           | 3,2%P                                             | 15                        | 29                   |
| Vermessungstechnik – Fachkraft                         | 94,5%                           | 22,6%P                                            | 15                        | 256                  |
| Leitung - Pflege, Rettung, Geburt – Spezialist         | 94,5%                           | -0,9%P                                            | 26                        | 126                  |

Hinweis: Beschränkt auf Berufe mit mindestens 10 offenen Stellen und 10 Beschäftigten im Jahr 2030.

Quelle: IW-Arbeitsmarktfortschreibung für die IHK Lüneburg-Wolfsburg, 2026

### A.3. Branchen und Wertschöpfung

Nicht alle Branchen sind vom Arbeitskräftemangel gleichermaßen betroffen. Die Fortschreibung rechnet die Beschäftigungsentwicklung nach Berufen auf Branchen um (vgl. Kapitel D). Diese Vorgehensweise bildet insbesondere den Wandel der qualifikatorischen Anforderungen innerhalb einer Branche gut ab. Beispielsweise verlagern sich Banken von Filial- auf Online-Banking und damit von klassischen Bankkaufleuten auf IT-Berufe. Hier werden 57 Branchen differenziert (vgl. Glossar in Kapitel C).

Von allen Branchen dürfte das in absoluten Zahlen **größte Beschäftigungswachstum** in folgenden Bereichen stattfinden (Tabelle A.3.1): „**Sozialwesen** (ohne Heime)“ (z. B. ambulante Pflegedienste), „**IT- und Informations-Dienstleistungen**“ und „**Sonstige wirtschaftsnahe Dienstleistungen**“. Fasst man das Sozialwesen ohne Heime mit Heimen und dem Gesundheitswesen als „**Gesundheits- und Sozialwesen**“ zusammen, zeigt sich ein **großer und robuster Mehrbedarf**: +5.190 Beschäftigte bis 2030 (+7,1 Prozent). Die alternde Bevölkerung wird mit ziemlicher Sicherheit mehr Gesundheits- und Pflegedienstleistungen nachfragen und es scheint auch mehr Kinder und Jugendliche zu geben, die Unterstützung brauchen.

**In der IT-Branche ist gerade vieles im Umbruch und hier wäre auch eine Trendwende möglich** (vgl. Kapitel A.2). Die Fortschreibung geht davon aus, dass die IT-Branche weiterwachsen wird, genauso wie der Bedarf an IT-Berufen, den es in fast allen Branchen gibt. Sie geht jedoch davon aus, dass die Besetzung dieser Stellen deutlich einfacher wird und sich die nachgefragten Qualifikationen verändern werden.

**Den größten Beschäftigungsrückgang sieht die Fortschreibung in der Branche „Kraftwagen und sonstiger Fahrzeugbau“.** Das geht auf die Entwicklungen in Wolfsburg zurück (vgl. Kapitel B.1.1). Hier dürfte ein tiefgreifender Strukturwandel bevorstehen. Jobverluste führen in Regionen mit ausgeprägtem Strukturwandel dazu, dass die Betroffenen länger brauchen, um einen neuen Job zu finden und häufiger anhaltende Gehaltseinbußen hinnehmen müssen (Arntz et al., 2022). Hier kann es angebracht sein, berufliche und regionale Mobilität gezielt zu fördern.

Eine Branche, die noch zum Wachstumsmotor werden könnte, ist der **Tiefbau**. Diese dürfte vom **Sondervermögen Infrastruktur und Klimaneutralität** profitieren. Schon auf Basis der bisherigen Trends gäbe es ein voraussichtliches Beschäftigungswachstum von +614 (+12,6 Prozent) von 2024 bis 2030, aber auch einen Anstieg der Arbeitskräftelücke auf 316 (+55,0 Prozent). Es dürfte schwierig werden, genügend Fachkräfte zu finden, um das zusätzliche Geld tatsächlich zu verbauen (vgl. Burstedde et al., 2025). In der Vergangenheit kam das Beschäftigungswachstum aus dem EU-Ausland, diese Quelle scheint jedoch zu versiegen. **Die Anwerbung von Fachkräften aus EU-Drittstaaten ist angezeigt.**

Tabelle A.3.2 zeigt die **größten Arbeitskräftelücken** nach Branchen. In der Branche „**Unternehmensverwaltung, -führung; -beratung**“ könnten 2030 insgesamt 2.091 Personen fehlen (+95,5 Prozent). **Es gibt Hinweise darauf, dass in dieser Branche viele Unternehmen Arbeitnehmerüberlassung betreiben** und wie diese Branche überproportional viele Stellen ausschreiben. Dahinter steht in großen Teilen die unmittelbare Nachfrage anderer Branchen. Die Arbeitskräftelücke innerhalb dieser Branche verteilt sich scheinbar zufällig auf viele Berufsgattungen, die größten in „Mechatronik – Fachkraft“ (181), „Post-, Zustelldienste – Helfer“ (161) und „Verkauf ohne Produktspezialisierung – Fachkraft“ (123). Bei den Beschäftigten hingegen liegt der Schwerpunkt klar auf der Berufshauptgruppe „Unternehmensführung, -organisation“. **Die Branchen mit den nächstgrößten Arbeitskräftelücken im Jahr 2030 sind laut Fortschreibung „Gesundheitswesen“ und „Bau (ohne Hoch- und Tiefbau)“.**

Tabelle A.3.3 enthält die Branchen mit den höchsten Stellenüberhangsquoten und wirft ein Schlaglicht auf kleinere Branchen mit starkem Arbeitskräftemangel. Am stärksten betroffen sind: „Verlagswesen“, „Reparatur/Installation von Maschinen und Ausrüstungen“, und „Maschinenbau“. Im Verlagswesen könnten 195 Arbeitskräfte fehlen, 190 davon entfallen allerdings auf den Beruf „Post-, Zustelldienste – Helfer“. Hier sieht es nicht nach erfolgreicher Transformation aus: Der Beschäftigungstrend der Branche ist stark negativ (-38,8

Prozent von 2024 bis 2030). Im Verlagswesen geht auch die Beschäftigung in IT-Berufen deutlich zurück (-58,6 Prozent). Im Maschinenbau hingegen ist die Beschäftigung recht stabil (-2,4 Prozent) und die absoluten Zahlen sind deutlich größer. 2030 könnten im Maschinenbau 657 Arbeitskräfte fehlen – etwa eine je zehn Beschäftigten. Die Entwicklung im Maschinenbau geht etwa zur Hälfte auf den Arbeitsagenturbezirk Celle zurück und könnte mit der Rüstungsindustrie im Zusammenhang stehen (vgl. Kapitel B.2.1).

Für eine volkswirtschaftliche Bewertung der Entwicklungen am Arbeitsmarkt bietet sich eine Betrachtung der Produktivität an. **Die reale Bruttowertschöpfung je Beschäftigten könnte von 123.437 Euro im Jahr 2024 auf 106.693 Euro im Jahr 2030 sinken (-13,3 Prozent). Das geht in erster Linie auf die Entwicklung im Verarbeitenden Gewerbe zurück, und dort auf die Automobilindustrie in Wolfsburg**, die etwa die Hälfte der Beschäftigten stellt (vgl. Kapitel B.1.1). **Die Fortschreibung antizipiert hier keine Maßnahmen der Unternehmen, um diesen Trend umzukehren** – diese sind jedoch erwartbar. In der Realität dürften Unternehmen versuchen, sich mit weniger Beschäftigten auf produktivere Tätigkeiten zu konzentrieren – genau das versucht gerade Volkswagen in Wolfsburg (vgl. Kapitel B.1.1).

Im Verarbeitenden Gewerbe könnte die Produktivität im IHK-Bezirk Lüneburg-Wolfsburg von 170.450 auf 118.734 Euro zurückgehen (-30,3 Prozent). **Zusammen mit dem Beschäftigungsrückgang ergibt sich ein sinkender Anteil des Verarbeitenden Gewerbes an der gesamten Wertschöpfung von 32,6 Prozent im Jahr 2024 auf 24,1 Prozent im Jahr 2030.** 2018 waren es noch 38,4 Prozent. Auch der Wertschöpfungsanteil der IT-Branche geht laut Fortschreibung stark zurück, von 2,2 Prozent im Jahr 2024 auf 1,5 Prozent im Jahr 2030. Dort gibt es Beschäftigungswachstum bei sinkender Produktivität. Das dürfte darauf zurückgehen, dass viele Berufseinsteiger eingestellt werden, die unterdurchschnittlich produktiv sind. Auch kann es auf Startups zurückgehen, deren Produkte noch in der Entwicklung sind und wenig Wertschöpfung erzeugen. Die Fortschreibung basiert auf historischen Trends und kann keine Trendänderungen vorhersehen. Beispielsweise könnte KI die Entwicklung umkehren, so dass in der IT-Branche künftig weniger, aber produktivere Menschen arbeiten. Genauso könnte KI die Trends aber auch fortsetzen, wenn IT-Dienstleistungen aufgrund fallender Preise stärker nachgefragt werden, die Einstiegshürde dank KI sinkt, die Wertschöpfung aber zu ausländischen KI-Anbietern abfließt. Welchen Verlauf die Zukunft nimmt, ist noch offen. Die größten Zuwächse hat der Wertschöpfungsanteil in der Energieversorgung (von 2,5 auf 5,3 Prozent), Baugewerbe (4,8 auf 6,3 Prozent) und Gesundheitswesen (8,1 auf 9,5 Prozent). Der Anstieg bei Energieversorgung geht wahrscheinlich auf die hohen Energiepreise nach Beginn des Ukraine-Kriegs zurück und muss sich nicht zwingend verstetigen, auch wenn der Iran-Krieg gerade ähnliche Effekte haben dürfte.

Der Arbeitskräftemangel bedeutet in jedem Fall einen Wertschöpfungsverlust. **Ohne die Arbeitskräftelücke könnte die Wertschöpfung im Jahr 2030 im IHK-Bezirk Lüneburg-Wolfsburg 1,9 Milliarden Euro beziehungsweise 3,8 Prozent höher sein** (in Preisen von 2024). Besonders deutlich hinter ihren Möglichkeiten zurück bleiben die Branchen „Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen“ (9,5 Prozent Wertschöpfungsverlust aufgrund des Arbeitskräftemangels), „Baugewerbe“ (6,9 Prozent) und „Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung“ (4,7 Prozent).

In diesem Kapitel gab es folgende zusätzlichen Erkenntnisse:

- Die Trends am Arbeitsmarkt sind derzeit in vielen Branchen unklar. Die Ergebnisse sollten nicht ohne Kontext übernommen werden und bedürfen einer Einordnung.
- Das Gesundheits- und Sozialwesen dürfte bis auf Weiteres robust expandieren und mit Fachkräfteengpässen konfrontiert sein.
- Es ist aktuell sehr ungewiss, in welche Richtung die regionale IT-Branche sich entwickeln wird.
- Im Verarbeitenden Gewerbe könnte die Wertschöpfung je Beschäftigten von 2024 bis 2030 um 30,3 Prozent sinken. Damit könnten bisherige Gewinne und Gehälter nicht erwirtschaftet werden. Dies geht im Wesentlichen auf den Strukturwandel der Automobilindustrie im Raum Wolfsburg zurück (siehe Kapitel B.1.1). In der Branche „Kraftwagen und sonstiger Fahrzeugbau“ könnte die Beschäftigung um 9,2 Prozent zurückgehen. Die Fortschreibung skizziert ein „weiter wie bisher“. Unternehmerisches Handeln dürfte sich

jedoch auf produktive Tätigkeiten konzentrieren, und eine bessere Entwicklung bei der Wertschöpfung und eine schlechtere bei der Beschäftigung erzeugen.

- Der Strukturwandel in der Automobilindustrie steht sehr im Fokus und sollte nicht den Blick auf andere, positive Entwicklungen verstellen. Chancen bietet beispielsweise der Aufbau der Rüstungsindustrie (siehe Kapitel B.2.1), die auch für viele Arbeitskräfte aus der Automobilindustrie eine Alternative sein könnte.
- Der Beschäftigungsaufbau in „sonstigen wirtschaftsnahen Dienstleistungen“ und die Arbeitskräftelücke in der Branche „Unternehmensverwaltung, -führung; -beratung, die in Teilen Arbeitnehmerüberlassung zu betreiben scheint, könnten Folge der Industrie-Transformation und eines erhöhten Flexibilitätsbedürfnisses der Unternehmen sein.
- Das Sondervermögen Infrastruktur und Klimaneutralität dürfte zusätzliche Nachfrage für die Baubranche schaffen, insbesondere im Tiefbau. Die Bau-Branche ist jedoch bereits gut ausgelastet und es fehlen bereits viele Fachkräfte. Der Zustrom an Fachkräften aus dem EU-Ausland dürfte sich nicht fortsetzen.
- Auch wenn die Entwicklung der Arbeitskräftelücke mit Unsicherheit behaftet ist, so kostet der Fachkräftemangel in jedem Fall viel Geld. Die entgangene Wertschöpfung beträgt laut Fortschreibung 1,9 Milliarden Euro im Jahr 2030 (3,8 Prozent der Gesamtwertschöpfung, in Preisen von 2024).

Daraus lassen sich folgende spezifische Handlungsempfehlungen ableiten:

- Ein Transfer von Arbeitskräften aus der Automobilindustrie – insbesondere aus kleinen Unternehmen – in Maschinenbau und Rüstungsindustrie sollte aktiv begleitet werden.
- Startup-Förderung kann helfen neue Geschäftsfelder zu erschließen, wo alte Geschäftsmodelle nicht mehr tragen, und Alternativen insbesondere für hochqualifizierte Arbeitskräfte schaffen.
- Beratung, Vermittlung und Weiterbildung sollten Beschäftigte bei Branchenwechseln begleiten.
- Zur Umsetzung des Sondervermögens Infrastruktur und Klimaneutralität dürfte die gezielte Anwerbung von qualifizierten Arbeitskräften aus EU-Drittstaaten nötig sein, insbesondere im Tiefbau.

**Tabelle A.3.1: Beschäftigungsentwicklung nach Branchen 2024 bis 2030, Top 10 und Flop 10**

| Branche                                             | Veränderung<br>2024 bis 2030 | in %   | Beschäftigte<br>2024 | Beschäftigte<br>2030 |
|-----------------------------------------------------|------------------------------|--------|----------------------|----------------------|
| Sozialwesen (ohne Heime)                            | 3.811                        | 17,5%  | 21.775               | 25.586               |
| IT- und Informations-Dienstleistungen               | 3.318                        | 43,7%  | 7.587                | 10.905               |
| Sonstige wirtschaftsnahe Dienstleistungen           | 1.092                        | 11,0%  | 9.924                | 11.016               |
| Gebäudebetreuung; Garten- und Landschaftsbau        | 982                          | 11,0%  | 8.901                | 9.883                |
| Landverkehr und Transport in Rohrfernleitungen      | 960                          | 10,2%  | 9.384                | 10.343               |
| Einzelhandel (ohne Kfz-Handel)                      | 922                          | 2,3%   | 39.266               | 40.188               |
| Bau (ohne Hoch- und Tiefbau)                        | 824                          | 4,4%   | 18.882               | 19.706               |
| Erziehung und Unterricht                            | 800                          | 5,5%   | 14.505               | 15.305               |
| Sonstige Dienstleistungen                           | 783                          | 7,0%   | 11.109               | 11.891               |
| Heime (ohne Erholungs- und Ferienheime)             | 703                          | 3,6%   | 19.275               | 19.977               |
| Architektur- und Ing.büros; technische Untersuchung | -540                         | -3,6%  | 15.180               | 14.640               |
| Großhandel (ohne Kfz-Handel)                        | -553                         | -3,3%  | 16.666               | 16.113               |
| Finanz- und Versicherungsdienstleistungen           | -725                         | -9,6%  | 7.558                | 6.833                |
| Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften      | -771                         | -11,8% | 6.556                | 5.785                |
| Beherbergung                                        | -834                         | -21,3% | 3.917                | 3.083                |
| Metall                                              | -982                         | -14,7% | 6.685                | 5.703                |
| Öffentl. Verwaltung, Sozialversicherung             | -1.389                       | -4,7%  | 29.428               | 28.038               |
| Nahrung, Getränke, Tabak                            | -1.433                       | -9,7%  | 14.709               | 13.275               |
| Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden         | -1.564                       | -49,2% | 3.179                | 1.615                |
| Kraftwagen und sonstiger Fahrzeugbau                | -5.549                       | -9,2%  | 60.322               | 54.773               |

Quelle: IW-Arbeitsmarktfortschreibung für die IHK Lüneburg-Wolfsburg, 2026

**Tabelle A.3.2: Top-20-Arbeitskräftelücke nach Branchen 2030**

| Branche                                            | Arbeitskräftelücke<br>2030 | Veränderung<br>2024 bis 2030 | in %   | Beschäftigte<br>2030 |
|----------------------------------------------------|----------------------------|------------------------------|--------|----------------------|
| Unternehmensverwaltung, -führung; -beratung        | 2.091                      | 1.021                        | 95,5%  | 6.851                |
| Gesundheitswesen                                   | 1.599                      | 625                          | 64,3%  | 32.661               |
| Bau (ohne Hoch- und Tiefbau)                       | 1.525                      | 547                          | 56,0%  | 19.706               |
| Öffentl. Verwaltung, Sozialversicherung            | 1.323                      | 476                          | 56,3%  | 28.038               |
| Einzelhandel (ohne Kfz-Handel)                     | 1.027                      | 528                          | 105,8% | 40.188               |
| Metall                                             | 902                        | 440                          | 95,3%  | 5.703                |
| Sozialwesen (ohne Heime)                           | 740                        | 187                          | 33,9%  | 25.586               |
| Maschinenbau                                       | 657                        | 274                          | 71,7%  | 6.806                |
| Handel mit Kraftfahrzeugen (inkl. Werkstätten)     | 510                        | 108                          | 26,8%  | 9.446                |
| Großhandel (ohne Kfz-Handel)                       | 499                        | 232                          | 87,0%  | 16.113               |
| Nahrung, Getränke, Tabak                           | 489                        | 166                          | 51,3%  | 13.275               |
| Rechts- und Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung     | 424                        | 175                          | 70,0%  | 4.140                |
| Heime (ohne Erholungs- und Ferienheime)            | 404                        | 105                          | 35,4%  | 19.977               |
| Erziehung und Unterricht                           | 377                        | 76                           | 25,4%  | 15.305               |
| Gebäudebetreuung; Garten- und Landschaftsbau       | 375                        | 171                          | 84,1%  | 9.883                |
| Lagerei, sonstige Dienstleistungen für den Verkehr | 335                        | 169                          | 101,4% | 7.518                |
| Tiefbau                                            | 316                        | 112                          | 55,0%  | 5.500                |
| Gummi- und Kunststoffwaren                         | 304                        | 198                          | 187,9% | 2.209                |
| Sonstige Dienstleistungen                          | 275                        | 108                          | 64,5%  | 11.891               |
| Kraftwagen und sonstiger Fahrzeugbau               | 244                        | 139                          | 131,9% | 54.773               |

Quelle: IW-Arbeitsmarktfortschreibung für die IHK Lüneburg-Wolfsburg, 2026

**Tabelle A.3.3: Top-20-Stellenüberhangsquote nach Branchen 2030**

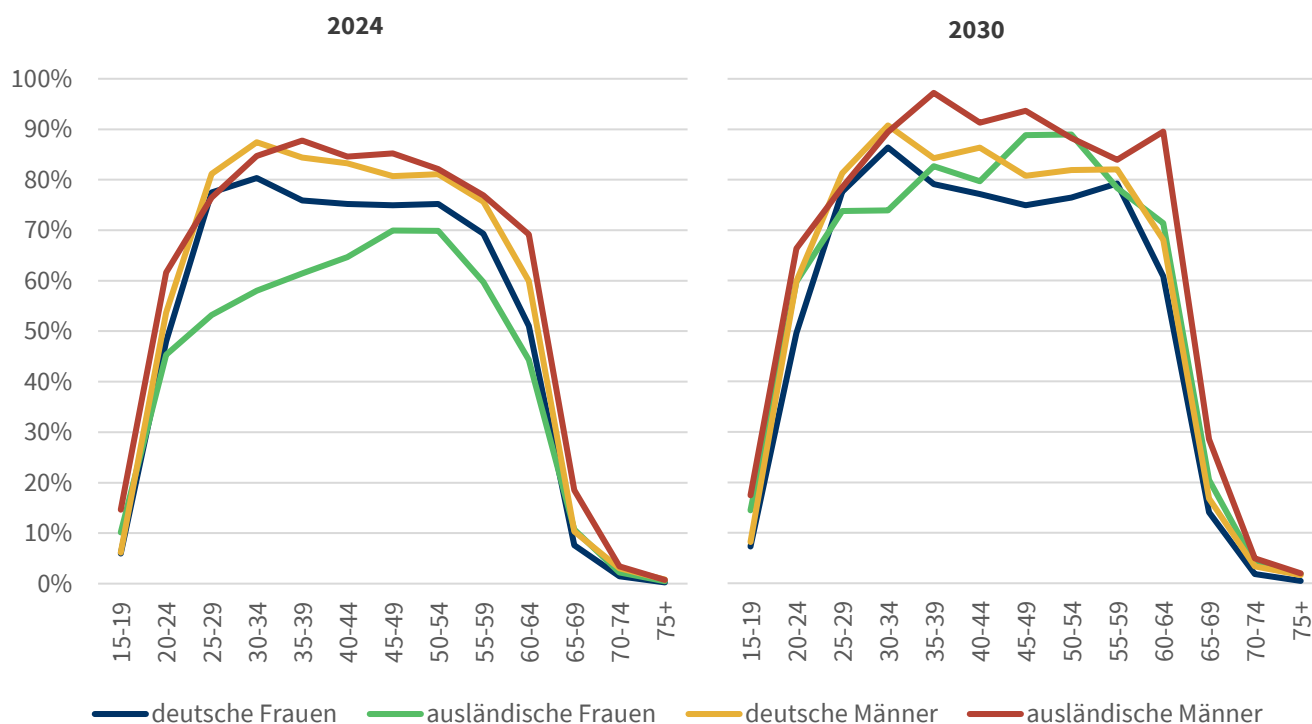
| Branche                                                  | Stellenüberhangs-<br>quote 2030 | Veränderung<br>2024 bis 2030 in<br>Prozentpunkten | Offene<br>Stellen<br>2030 | Beschäftigte<br>2030 |
|----------------------------------------------------------|---------------------------------|---------------------------------------------------|---------------------------|----------------------|
| Verlagswesen                                             | 73,0%                           | 19,5%P                                            | 268                       | 567                  |
| Reparatur/Installation von Maschinen und Ausrüstungen    | 72,8%                           | 10,8%P                                            | 292                       | 2.427                |
| Maschinenbau                                             | 71,3%                           | 9,8%P                                             | 921                       | 6.806                |
| Metall                                                   | 69,9%                           | 17,3%P                                            | 1.291                     | 5.703                |
| Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden              | 67,8%                           | 11,6%P                                            | 56                        | 1.615                |
| Tiefbau                                                  | 67,3%                           | 5,8%P                                             | 470                       | 5.500                |
| Rechts- und Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung           | 66,5%                           | 9,5%P                                             | 638                       | 4.140                |
| Gummi- und Kunststoffwaren                               | 66,5%                           | 29,0%P                                            | 457                       | 2.209                |
| Energie- und Wasserversorgung                            | 64,5%                           | 6,2%P                                             | 158                       | 3.875                |
| Gesundheitswesen                                         | 64,1%                           | 5,2%P                                             | 2.495                     | 32.661               |
| Öffentl. Verwaltung, Sozialversicherung                  | 64,0%                           | 3,4%P                                             | 2.068                     | 28.038               |
| Bau (ohne Hoch- und Tiefbau)                             | 61,9%                           | 8,7%P                                             | 2.464                     | 19.706               |
| Elektrische Ausrüstungen                                 | 60,9%                           | 10,9%P                                            | 198                       | 1.738                |
| Glas, Keramik, Verarbeitung von Steinen und Erden        | 60,6%                           | 17,8%P                                            | 236                       | 1.296                |
| Elektronische und optische Erzeugnisse                   | 60,3%                           | 12,0%P                                            | 353                       | 1.050                |
| Papier, Pappe und Waren daraus                           | 58,2%                           | 28,8%P                                            | 94                        | 1.441                |
| Druck; Vervielfältigung von Ton-, Bild- und Datenträgern | 57,9%                           | 31,8%P                                            | 248                       | 1.096                |
| Möbel                                                    | 57,7%                           | 20,9%P                                            | 128                       | 627                  |
| Sonstige Waren                                           | 57,1%                           | 15,7%P                                            | 185                       | 1.281                |
| Handel mit Kraftfahrzeugen (inkl. Werkstätten)           | 54,2%                           | 3,1%P                                             | 941                       | 9.446                |

Hinweis: Beschränkt auf Berufe mit mindestens 10 offenen Stellen und 10 Beschäftigten im Jahr 2030.

Quelle: IW-Arbeitsmarktforschung für die IHK Lüneburg-Wolfsburg, 2026

## A.4. Zentrale Zielgruppen: Frauen, Ältere und Ausländer

**Abbildung A.4.1: Partizipationsquoten 2024 und 2030 nach Geschlecht, Staatsangehörigkeit und Alter**



Hinweis: Die Partizipationsquote ist die Anzahl sozialversicherungspflichtig Beschäftigter und Arbeitsloser geteilt durch die Anzahl der Bevölkerung der jeweiligen Gruppe. Unterschiede zwischen den Gruppen gehen unter anderem auf unterschiedliche Neigungen unbezahlte Pflege- und Betreuungsarbeit zu übernehmen zurück, sowie auf unterschiedliche Häufigkeiten der Verbeamtung oder Selbstständigkeit. Bei manchen Ausländern ist zudem die Aufenthaltserlaubnis an eine Erwerbstätigkeit geknüpft. In einzelnen Regionen können Ausländer im Durchschnitt höher qualifiziert sein als Deutsche. Der Trend ist durch die Volkszählung 2022 nach oben verzerrt, bei Deutschen geringfügig, bei Ausländern deutlich.  
Quelle: IW-Arbeitsmarktforschung für die IHK Lüneburg-Wolfsburg, 2026

### **Die zukünftige Beschäftigungsentwicklung wird zu einem großen Teil von drei Zielgruppen bestimmt, deren Potenzial bisher noch nicht vollständig ausgeschöpft wurde: Frauen, Ältere und Ausländer.**

Abbildung A.4.1 zeigt die Partizipationsquoten nach Geschlecht, Staatsangehörigkeit und Alter, laut letztem Datenstand 2024 und laut Fortschreibung im Jahr 2030. Die Partizipationsquoten ist die Summe aus sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und Arbeitslosen, geteilt durch die Bevölkerung in der jeweiligen Gruppe. Bei der Interpretation ist zu bedenken, dass andere Erwerbsformen wie Selbstständigkeit und Verbeamtung im Zähler fehlen. Hier steht das Potenzial für eine Anstellung im Fokus.

Bei der letzten Volkszählung wurde festgestellt, dass viele Menschen das Land verlassen hatten, ohne sich abzumelden – die meisten davon Ausländer (vgl. Kapitel A.1). Dadurch ist im Jahr 2022 der Nenner der Partizipationsquote kleiner geworden, was die Partizipationsquote erhöht. **Bei isolierter Betrachtung sind die Trends bei den Partizipationsquoten aufgrund der Volkszählung zu positiv.** Da die Zuwanderung aus denselben Gründen unterschätzt wird, ist das Gesamtergebnis im Betrachtungszeitraum weniger verzerrt. Leider kann dieser Strukturbruch aktuell nicht korrigiert werden. Das muss bei der folgenden Interpretation berücksichtigt werden.

Die Unterschiede nach Geschlecht sollten für Deutsche und Ausländer separat betrachtet werden. Bei den Deutschen ist die Partizipationsquote der Frauen immer etwas niedriger als die der Männer. Im Alter 30 bis 44 liegt der Abstand im IHK-Bezirk Lüneburg-Wolfsburg 2024 bei etwa 8 Prozentpunkten. Dies dürfte einerseits darauf zurückgehen, dass Frauen weiterhin deutlich öfter unbezahlte Care- und Hausarbeit übernehmen und deshalb häufiger nicht-erwerbstätig sind. Den größten Abstand gibt es mit 8,9 Prozent jedoch in der Altersgruppe 60 bis 64. Frühere Renteneintritte von Frauen können damit zusammenhängen, dass bei Paaren

häufig der Mann etwas älter ist, und wenn er in Rente geht, ein starker Anreiz für die Frau besteht, die eigene Rente vorzuziehen.

**Bei den Ausländern ist der Abstand bei der Partizipationsquote zwischen Frauen und Männern deutlich größer als bei Deutschen und nimmt mit zunehmendem Alter stärker ab.** Dies dürfte zum Teil darauf zurückgehen, dass die klassische Rollenverteilung dort noch häufiger ist, und die Frauen zudem im Durchschnitt etwas mehr Kinder bekommen. In der Altersgruppe 30 bis 34 beträgt der Abstand noch 26,7 Prozentpunkte, und geht bis auf 12,2 Prozentpunkte in der Altersgruppe 50 bis 54 zurück, also um 14,4 Prozentpunkte. Bei den deutschen Frauen sinkt der Abstand kaum (maximal 2,7 Prozentpunkte). Der Trend bei den ausländischen Frauen ist sehr positiv, und so könnten sie deutsche Frauen bis 2030 einholen. Ein Überholen dürfte eher der oben genannten Verzerrung durch die Volkszählung geschuldet sein.

Ausländische Männer hatten schon im Jahr 2024 etwas höhere Partizipationsquoten als deutsche Männer, zumindest ab Alter 35. **Besonders bemerkenswert ist der Abstand in den Altersgruppen ab Alter 60. Beispielsweise partizipieren noch 69,2 Prozent der ausländischen Männer in der Altersgruppe 60 bis 64, während es bei deutschen Männern nur noch 60,0 Prozent sind.** Laut der Fortschreibung dürften sich die Partizipationsquoten der ausländischen Männer von denen deutscher Männer weiter absetzen. Diese Entwicklungen bei Ausländern sind jedoch wie gesagt durch die Volkszählung verzerrt und dürften zu optimistisch sein.

**Bis Alter 55 liegt das Potenzial für den Arbeitsmarkt vor allem bei ausländischen Frauen.** Ihre Partizipationsquote kann noch deutlich gesteigert werden, während die anderen Gruppen bereits hohe Partizipationsquoten haben. **Das größte Potenzial liegt jedoch bei Älteren, unabhängig von Geschlecht und Staatsangehörigkeit.** Die Partizipationsquote sinkt derzeit bereits ab Alter 55 merklich und stürzt um Alter 65 deutlich ab. Von einer flächendeckenden „Rente mit 67“ ist die Realität noch weit entfernt. Das tatsächliche Renteneintrittsalter liegt bundesweit bei 64,4 Jahren (DRV, 2024, 65). In der Altersgruppe 65 bis 69 lag die Partizipationsquote 2024 je nach Gruppe zwischen 7,6 (deutsche Frauen) und 18,5 Prozent (ausländische Männer). Die Fortschreibung sieht hier Potenzial bis auf 14,1 bis 28,5 Prozent. Eine „Rente mit 67“ entspräche einer Partizipationsquote von 50 Prozent. Diese dürfte in weiter Ferne bleiben. Dennoch sind das Potenzial und die Relevanz dieser Altersgruppe am höchsten, auch weil sie die größte Gruppe sind – die berühmten „Babyboomer“.

In diesem Kapitel gab es folgende zusätzlichen Erkenntnisse:

- Die zukünftige Beschäftigungsentwicklung wird zu einem großen Teil von drei Zielgruppen bestimmt, deren inländisches Potenzial bisher noch nicht vollständig ausgeschöpft wurde: Frauen, Ältere und Ausländer.
- Ein tatsächlicher Renteneintritt mit 67 liegt noch in weiter Ferne, auch wenn die Entwicklung in die Richtung geht.
- Ausländische Männer gehen deutlich später in Rente als deutsche Männer.
- Das größte inländische Potenzial für zusätzliche Arbeitskräfte liegt in einer höheren Erwerbsbeteiligung Älterer ab Alter 55, unabhängig von Geschlecht und Staatsangehörigkeit.
- Bis Alter 55 liegt das Potenzial für den Arbeitsmarkt vor allem bei ausländischen Frauen. Der Abstand der Partizipationsquoten zwischen den Geschlechtern ist bei Ausländern deutlich höher als bei Deutschen.

Daraus lassen sich folgende spezifische Handlungsempfehlungen ableiten:

- Ausländische Frauen bedürfen mehr Unterstützung bei der Arbeitsmarktintegration, etwa durch aktive Vermittlung von Kinderbetreuung.
- Unternehmen sollten kurzfristig versuchen, mehr Beschäftigte von einem späteren Renteneintritt zu überzeugen, etwa durch flexible Arbeitszeiten.

## B. Die drei Regionen

### B.1. Arbeitsagenturbezirk Helmstedt (inklusive Wolfsburg)

Der Arbeitsagenturbezirk Helmstedt umfasst die kreisfreie Stadt Wolfsburg und die Landkreise Gifhorn und Helmstedt. Der Kreis Helmstedt ist eigentlich nicht Teil des IHK-Bezirks Lüneburg-Wolfsburg, lässt sich jedoch aus datenseitigen Gründen nicht herauslösen.

Der Arbeitsagenturbezirk Helmstedt ist die einzige der drei untersuchten Regionen, in der die Beschäftigung laut Fortschreibung sinken dürfte (Abbildung B.1.1). Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten könnte von 2024 bis 2030 von 182.407 auf 179.446 fallen (-1,6 Prozent). Das Trendwachstum könnte im Jahr 2030 -0,3 Prozent betragen. Arbeitsangebot und -nachfrage laufen seitwärts, Arbeitskräftelücke und Arbeitslosenzahlen steigen. **Dieses Muster deutet auf einen Strukturwandel hin, in dem sich die Qualifikationen der Arbeitskräfte nicht schnell genug anpassen.**

Abbildung B.1.2 zeigt Szenarien für die Beschäftigungsentwicklung. Im Basisszenario auf Basis der bisherigen Trends wird die **Beschäftigung von 2024 bis 2030 um 1,6 Prozent sinken**. Bei gleichbleibender Zuwanderung, aber ohne einen weiteren Anstieg der Partizipationsquoten, wären es -7,4 Prozent. Mit einem weiteren Anstieg der Partizipationsquoten, aber ohne Zuwanderung (Wanderungssaldo null), wären es -5,0 Prozent. Bleibt beides aus, könnte die Beschäftigung sogar um -10,7 Prozent sinken. Die zukünftige Entwicklung der Beschäftigung hängt also maßgeblich davon ab, ob die Partizipationsquoten weiter gesteigert werden können und ob jährlich eine ausreichende Zahl an Arbeitskräften zuwandert.

Bei den Partizipationsquoten gibt es im Arbeitsagenturbezirk Helmstedt einige Auffälligkeiten gegenüber dem IHK-Bezirk (vgl. Kapitel A.4). **Die Partizipationsquote deutscher Männer ist ausgesprochen hoch** und lag 2024 in der Altersgruppe Alter 25 bis 59 um die 90 Prozent. Primär deswegen ist der Abstand zwischen deutschen Männern und deutschen Frauen hier größer: In der Altersgruppe 35 bis 39 ist der Abstand am größten und beträgt hier 13,5 Prozent statt 8,5 Prozent im IHK-Bezirk. **Außerdem gehen deutsche Männer hier später in Rente** und deutsche Frauen früher. Der Abstand in der Altersgruppe 60 bis 64 beträgt hier 18,2 Prozentpunkte, gegenüber 8,9 Prozent im IHK-Bezirk. Ausländische Männer gehen hier ähnlich spät in Rente wie deutsche Männer – im Rest des IHK-Bezirks gehen die deutschen Männer deutlich früher in Rente.

Je detaillierter der Arbeitsmarkt betrachtet wird, desto unterschiedlicher sind die Entwicklungen. Schon bei Differenzierung in die vier Anforderungsniveaus (siehe Kasten in der Einleitung) zeigt sich, dass die Zahl der Fachkräfte mit Berufsausbildung im Zeitraum von 2024 bis 2030 um 5,9 Prozent zurückgehen dürfte, wodurch ihr Anteil an allen Beschäftigten leicht sinken wird (von 51,2 Prozent im Jahr 2024 auf 49,0 Prozent im Jahr 2030). Damit würden sie nur noch knapp die Mehrheit der Beschäftigten stellen. Den größten Zuwachs dürften hochqualifizierte Experten mit Master oder vergleichbarer Qualifikation verzeichnen (+10,1 Prozent). **Der Arbeitsmarkt in Helmstedt ist verhältnismäßig stark von Experten geprägt.** Ihr Anteil an den Beschäftigten könnte bis 2030 auf 25,5 Prozent steigen. Spezialisten mit Fortbildungs- oder Bachelorabschluss verzeichnen hingegen einen ungewöhnlichen Rückgang (-4,0 Prozent).

Auf Basis der bisherigen Trends zeigen sich starke Bewegungen bei IT-Berufen, Erziehern und im Gastronomieservice, für die jedoch die in Kapitel A.2 geschilderten Einschränkungen gelten. **Betrachtet man im Gastronomieservice die Anforderungsniveau Helfer und Fachkraft gemeinsam, ergibt sich ein Rückgang der Beschäftigung von 2024 bis 2030 um 19,1 Prozent auf 1.790. Das könnte ein Hinweis darauf sein, dass die Konsumausgaben in der Region sinken.** Das bisher größte Wachstum gab es bisher in der Berufshauptgruppe „Maschinen-, Fahrzeugtechnik“ beziehungsweise der Berufsgattung „Kraftfahrzeugtechnik – Experte“ – das dürfte sich so jedoch nicht fortsetzen, wie in Kapitel B.1.1 erläutert wird. Damit zusammen hängt auch der größte Rückgang, den es in der Berufshauptgruppe „Forschung & Entwicklung, Produktionssteuerung“ geben

könnte (-2.928, -23,5 Prozent). Robuster dürften die positiven Trends in medizinischen Gesundheitsberufen (+1.208 Beschäftigte, +11,9 Prozent) und „Einkauf-, Vertrieb, Handel“ (+230, 7,0 Prozent) sein.

Von 57 Branchen dürfte das in absoluten Zahlen größte Beschäftigungswachstum in folgenden Bereichen stattfinden: „IT- und Informations-Dienstleistungen“ (vermutlich zu optimistisch, vgl. Kapitel A.3), „Sozialwesen (ohne Heime)“ (+1.090, +17,3 Prozent) und „Einzelhandel (ohne Kfz-Handel)“ (+994, 8,1 Prozent). Der größte Rückgang wird in der Branche „Kraftwagen und sonstiger Fahrzeugbau“ erwartet (-4.651, -8,1 Prozent), der tatsächlich noch größer ausfallen dürfte (siehe Kapitel B.1.1).

**Der Anteil des Verarbeitenden Gewerbes an der Wertschöpfung dürfte stark zurückgehen. Die Fortschreibung geht von einem Absinken von 54,1 Prozent im Jahr 2024 auf 40,6 Prozent im Jahr 2030 aus**, nach 60,4 Prozent im Jahr 2018. Das dürfte auf die Entwicklung in der Automobilindustrie zurückgehen, vgl. Kapitel B.1.1. Den stärksten Zuwachs dürfte es in folgenden Branchen geben: Energieversorgung (2,1 auf 5,9 Prozent, vermutlich zu optimistisch, vgl. Kapitel A.3), Handel (6,7 auf 8,4 Prozent) und Gesundheitswesen (4,7 auf 6,7 Prozent). **Besonders stark geht die Wertschöpfung laut Fortschreibung in der IT-Branche zurück und sinkt fast auf null. Das ist zwar unrealistisch, könnte jedoch ein Hinweis darauf sein, dass es hier zu größeren Betriebsauflösungen kommen könnte.** Möglicherweise handelt es sich um Automobilzulieferer.

Im Bezirk Helmstedt gab es 2024 insgesamt 3.886 offene Stellen, für die es im Bezirk keine passend qualifizierten Arbeitslosen gab. Bis 2030 geht die Fortschreibung von einem Anstieg der Arbeitskräftelücke bis auf 6.235 aus (+60,4 Prozent) (Abbildung B.1.3). Ohne diese Arbeitskräftelücke könnte die Wertschöpfung 540 Millionen Euro beziehungsweise 3,5 Prozent höher liegen.

Am größten dürfte der relative Anstieg der Arbeitskräftelücke bei geringqualifizierten Helfern ausfallen (+300,3 Prozent), wobei sich der Anstieg auf geringe absolute Zahlen bezieht (2024: 127; 2030: 510). Bei Fachkräften mit Berufsausbildung steigt die Arbeitskräftelücke um 61,9 Prozent. Sie würden dann einen Anteil von 52,4 Prozent an der gesamten Arbeitskräftelücke im Jahr 2030 haben. Das ist der niedrigste Wert unter den drei Arbeitsagenturbezirken des IHK-Bezirks Lüneburg-Wolfsburg.

Tabelle B.1.1 zeigt die Berufsgattungen mit den **größten Arbeitskräftelücken. Die Top 3 sind: „Sozialarbeit, Sozialpädagogik – Experte“, „Kinderbetreuung, -erziehung – Spezialist“ und „Gesundheits-, Krankenpflege – Fachkraft“.** Auf Platz vier steht „Kranführung, Aufzug, Hebeeinrichtungen – Helfer“. Dieser Beruf weist im Jahr 2024 noch keine Arbeitskräftelücke auf, die Rekrutierung könnte hier jedoch künftig zum Problem werden. Der Fachkräftemangel in der Region ist besonders hoch im Gesundheits- und Sozialwesen.

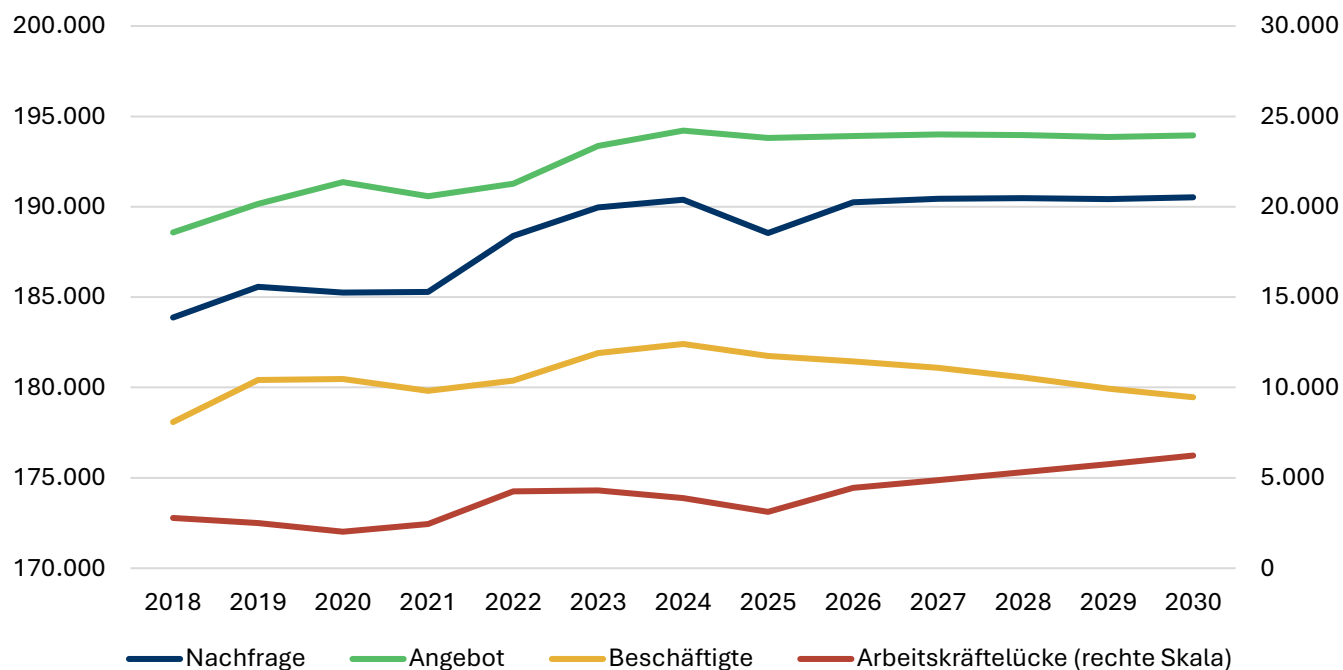
In diesem Kapitel gab es folgende zusätzlichen Erkenntnisse:

- Der Anteil der Wertschöpfung im Verarbeitenden Gewerbe ist in der Region um Wolfsburg stark rückläufig. Gleiches gilt für die IT-Branche. Beides dürfte auf Entwicklungen in der Automobilindustrie zurückgehen.
- Die Region durchläuft einen Strukturwandel. Die Anforderungen ändern sich, die Qualifikationen der Arbeitskräfte scheinen sich jedoch nicht schnell genug zu verändern. Die Beschäftigung dürfte stärker sinken als im Rest des IHK-Bezirks.
- Die Beschäftigung im Gastronomieservice geht stark zurück. Das könnte ein Hinweis auf sinkende Konsumausgaben sein, die mit den unsicheren Aussichten in der Automobilindustrie zusammenhängen.
- Die Partizipationsquoten deutscher Männer sind bereits recht hoch, auch für Ältere. Dadurch liegt hier weniger Potenzial als im Rest des IHK-Bezirks.
- Der Arbeitsmarkt ist hier stärker von hochqualifizierten Experten geprägt.
- Der Fachkräftemangel in der Region ist besonders hoch im Gesundheits- und Sozialwesen.

Daraus lassen sich folgende spezifische Handlungsempfehlungen ableiten:

- Die Ansiedlung neuer Unternehmen sollte gefördert werden, um die Wirtschaftsstruktur zu diversifizieren.
- Branchenwechsel sollten durch Beratung, Vermittlung und Weiterbildung unterstützt werden.
- Eine Strategie zur Gewinnung von Fachkräften in Gesundheits- und Sozialberufen erscheint sinnvoll.

**Abbildung B.1.1: Nachfrage, Angebot, Beschäftigte und Arbeitskräftelücke 2018 bis 2030, AAB Helmstedt**

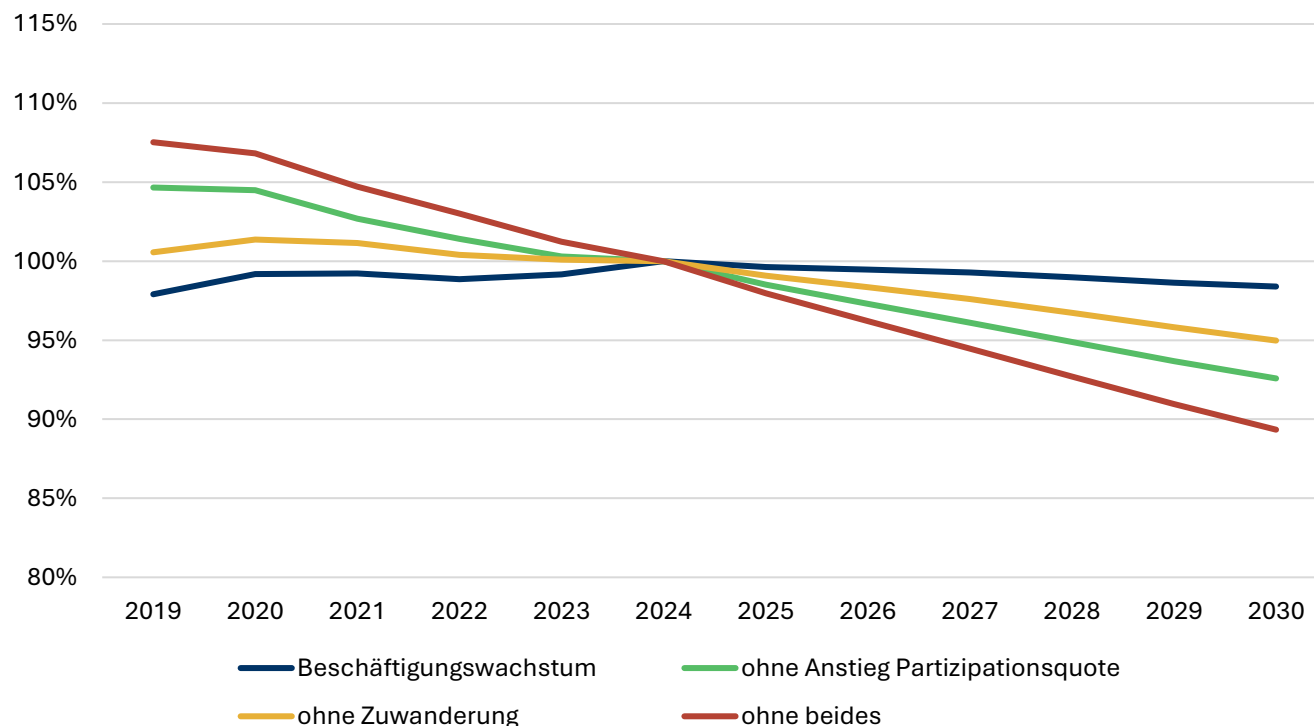


Hinweise: Die Nachfrage besteht aus Beschäftigten und offenen Stellen, das Angebot aus Beschäftigten und Arbeitslosen. Wenn das Angebot insgesamt höher liegt als die Nachfrage, kann es in einzelnen Berufen dennoch eine Arbeitskräftelücke geben, da die berufliche Passung berücksichtigt werden muss.

Quelle: IW-Arbeitsmarktfortschreibung für die IHK Lüneburg-Wolfburg, 2026

**Abbildung B.1.2: Szenarien Beschäftigungsentwicklung 2019 bis 2030, AAB Helmstedt**

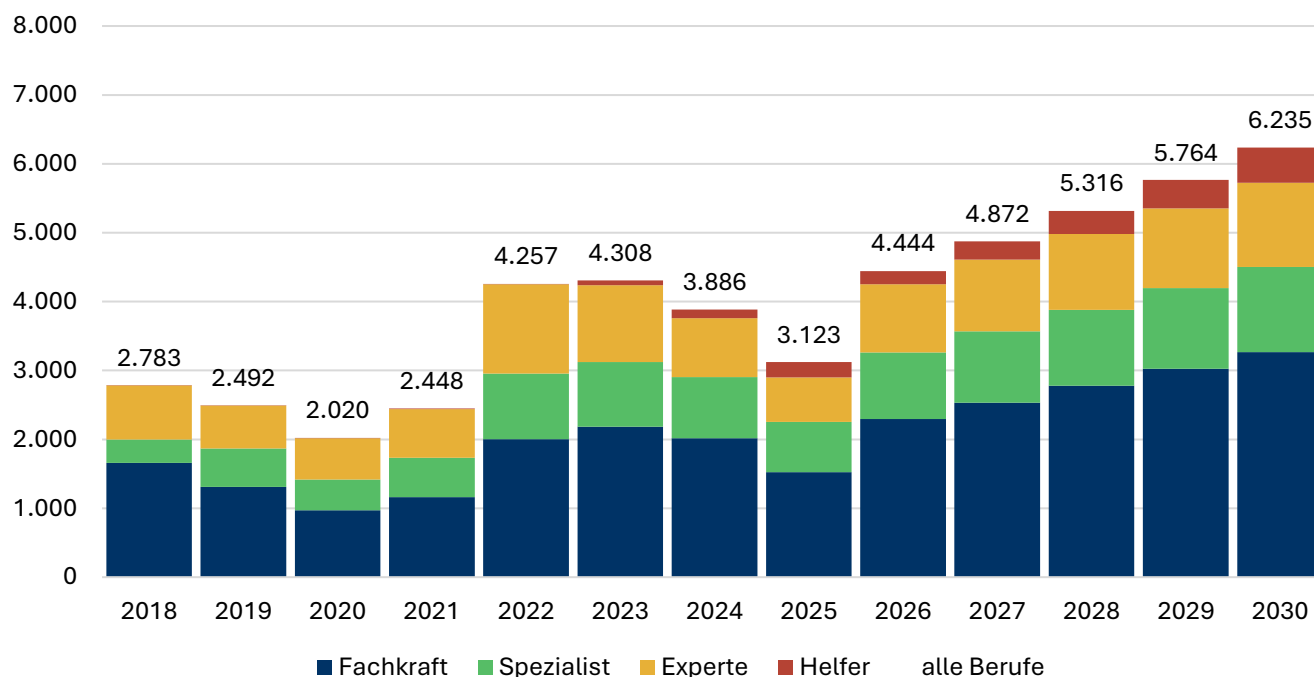
indexiert (2024 = 100 %)



Lesebeispiel: Auf Basis der bisherigen Trends würde die Beschäftigung von 2024 bis 2030 um 1,6 Prozent sinken. Ohne Zuwanderung und eine Erhöhung der Partizipationsquoten würde sie um 10,7 Prozent sinken. Mit Zuwanderung wären es -7,4 Prozent. Mit einer weiteren Erhöhung der Partizipationsquoten bis 2030 wären es -5,0 Prozent.

Quelle: IW-Arbeitsmarktfortschreibung für die IHK Lüneburg-Wolfburg, 2026

**Abbildung B.1.3: Arbeitskräftelücke 2018 bis 2030, AAB Helmstedt**



Fachkraft: typischerweise mit Ausbildung, Spezialist: typischerweise mit Aufstiegsfortbildung (z. B. Fachwirt, Techniker, Meister) oder Bachelor, Experte: Master oder Diplom. Maßgeblich ist die Komplexität der Anforderungen, nicht die formelle Qualifikation.

Quelle: IW-Arbeitsmarktforschung für die IHK Lüneburg-Wolfsburg, 2026

**Tabelle B.1.1: Top-20-Arbeitskräftelücke nach Berufsgattung, AAB Helmstedt**

| Berufsgattung                                          | Arbeitskräftelücke 2030 | Veränderung 2024 bis 2030 | in %   | Beschäftigte 2030 |
|--------------------------------------------------------|-------------------------|---------------------------|--------|-------------------|
| Sozialarbeit, Sozialpädagogik – Experte                | 411                     | 131                       | 46,9%  | 1.315             |
| Kinderbetreuung, -erziehung – Spezialist               | 321                     | 11                        | 3,5%   | 2.193             |
| Gesundheits-, Krankenpflege – Fachkraft                | 261                     | 68                        | 35,4%  | 2.833             |
| Kranführung, Aufzug, Hebeeinrichtungen – Helfer        | 231                     | 231                       | 0,0%   | 85                |
| Verkauf ohne Produktspezialisierung – Fachkraft        | 230                     | 124                       | 117,5% | 4.398             |
| Physiotherapie – Spezialist                            | 179                     | 67                        | 59,2%  | 583               |
| Post-, Zustelldienste – Helfer                         | 161                     | 54                        | 49,7%  | 293               |
| Bauelektrik – Fachkraft                                | 155                     | 69                        | 80,5%  | 2.099             |
| Sanitär-, Heizungs-, Klimatechnik – Fachkraft          | 137                     | 46                        | 50,2%  | 799               |
| Leitung - IT-Netzwerktechn., -Administration – Experte | 132                     | 75                        | 134,2% | 303               |
| Maschinenbau-, Betriebstechnik – Fachkraft             | 131                     | 59                        | 80,8%  | 2.446             |
| Hauswirtschaft – Fachkraft                             | 125                     | 97                        | 344,3% | 1.197             |
| elektrische Betriebstechnik – Fachkraft                | 121                     | 64                        | 112,4% | 2.114             |
| Medizinische Fachangestellte – Fachkraft               | 109                     | 46                        | 71,5%  | 1.794             |
| Zahnmedizinische Fachangestellte – Fachkraft           | 109                     | 50                        | 84,9%  | 864               |
| Steuerberatung – Fachkraft                             | 104                     | 33                        | 47,7%  | 307               |
| Ergotherapie – Spezialist                              | 101                     | 51                        | 101,3% | 266               |
| Öffentliche Verwaltung – Fachkraft                     | 93                      | 46                        | 99,3%  | 1.649             |
| Ärzte – Experte                                        | 84                      | 51                        | 149,8% | 668               |
| Kraftfahrzeugtechnik – Fachkraft                       | 73                      | -42                       | -36,8% | 4.316             |

Quelle: IW-Arbeitsmarktforschung für die IHK Lüneburg-Wolfsburg, 2026

## B.1.1 Fokus Automobilindustrie

Die Region ist geprägt von der Automobilindustrie. Bekanntermaßen ist Wolfsburg der Stammsitz von Volkswagen, dem nach Umsatz größten Automobilkonzern der Welt. Die Daten lassen zwar keine unternehmensspezifischen Auswertungen zu, die Entwicklungen bei Volkswagen dürften jedoch eine relevante Rolle spielen. Deshalb wird hier ein kurzer Überblick über die Pläne des **Volkswagen-Konzerns** gegeben werden, der 2024 ein **großes Spar- und Transformationsprogramm** angekündigt hat und aktuell durchläuft. Der Konzern hat große Überkapazitäten und will bis 2030 von den 130.000 Stellen in Deutschland 35.000 abbauen (Zeit, 2024). Einige Werke sollen geschlossen werden, nicht jedoch am Stammsitz. In Wolfsburg arbeiten laut Medienberichten rund 70.000 Beschäftigte, davon 40.000 in der Verwaltung, von denen 20 Prozent eingespart werden sollen (Tagesschau, 2024). In der technischen Entwicklung sollen 4.000 Jobs wegfallen (Zeit, 2024). Auch Zulieferer bauen Stellen ab (Wolfsburger Allgemeine, 2024). Im Stammwerk wurden bislang nur Verbrennermodelle gefertigt, künftig sollen es Elektromodelle sein. Schon 2023 wurde ein großes Qualifizierungsprogramm in Richtung Elektro-Mobilität für 22.000 Beschäftigte angekündigt (Braunschweiger Zeitung, 2023). Der Standort Wolfsburg soll also umgebaut und verkleinert werden, aber langfristig gestärkt und erhalten bleiben. Die Ankündigungen des Konzerns sind dabei regional und beruflich deutlich gröber als die hier analysierten Daten. Auch ist der Transformationsdruck nicht neu und schon vorher gab es deutliche Veränderungen. Die Fortschreibung basiert auf den bisherigen Veränderungen und gibt keine Prognose über Trendänderungen in der Zukunft ab. Die Ergebnisse sind deshalb erklärungsbedürftig und werden im Folgenden zunächst beschrieben und dann im Lichte der Ankündigungen des Konzerns interpretiert.

Abbildung B.1.4 zeigt die Entwicklung der Automobilindustrie (Wirtschaftsabteilung 29: Kraftwagen und Kraftwagenteile) im Arbeitsagenturbezirk Helmstedt von 2018 bis 2030. Im Jahr 2024 arbeiteten dort 51.445 Beschäftigte. 2030 werden es laut Fortschreibung 47.307 sein (-4.138; -8,0 Prozent). Damit wird ihr Anteil an der Gesamtbeschäftigung von 28,2 Prozent auf 26,4 Prozent zurückgehen. 2018 waren es noch 29,5 Prozent.

Die meisten dieser Beschäftigten arbeiten in den Metall- und Elektro-Berufen (hier Berufshauptgruppen 24 bis 27: „Metall“, „Maschinen- und Fahrzeugtechnik“, „Mechatronik, Energie und Elektronik“, „Forschung und Entwicklung, Produktionssteuerung“, im Folgenden abgekürzt). Von 2018 bis 2024 stieg deren Anzahl leicht von 34.825 auf 35.601 (+2,2 Prozent). Die Fortschreibung geht von einem leichten Rückgang auf 34.523 bis 2030 aus (-3,0 Prozent). Unter der Oberfläche gab es jedoch deutliche Verschiebungen. **In Maschinen- und Fahrzeugtechnik-Berufen wurden von 2018 bis 2024 insgesamt 3.856 Beschäftigte aufgebaut (+19,1 Prozent) und die Fortschreibung extrapoliert diesen Trend auf ein weiteres Plus von 2.353 (+9,8 Prozent) auf 26.390 im Jahr 2030. Währenddessen würde die Beschäftigung in den anderen Bereichen deutlich sinken:** Metall-Berufe -611 (44,1 Prozent) auf 775, Mechatronik, Energie und Elektronik -1.345 (-24,1 Prozent) auf 4.234 und Forschung und Entwicklung, Produktionssteuerung -1.476 (-32,1 Prozent) auf 3.124. Auch außerhalb der Automobilindustrie ist der Beschäftigungstrend in der Berufshauptgruppe „Forschung und Entwicklung, Produktionssteuerung“ stark rückläufig (-1.452 auf 6.403; -18,5 Prozent), was auf die Dienstleister der Automobilindustrie zurückgehen könnte. Castellani und Pieri (2013) sowie de Rassenfosse und Thomson (2019) zeigen beide, dass die Verlagerung von Forschungsaktivitäten nicht mit negativen Effekten für die abgebende Region verbunden sein muss, sondern durch den Rücktransfer von Wissen eher positive Effekt hat.

Betrachtet man die **Metall- und Elektro-Berufe** nach Anforderungsniveau zeigt sich ein **starker Rückgang bei geringqualifizierten Helfern (-439 auf 512; -46,2 Prozent)**, ein Rückgang bei Fachkräften mit Ausbildung (-1.603 auf 13.842; -10,4 Prozent), ein deutlicher Rückgang bei Spezialisten mit Fortbildung oder Bachelor (-882 auf 2.935; -23,1 Prozent) und einem Zuwachs bei Experten mit Master oder Diplom (+1.846 auf 17.233; +12,0 Prozent). **Am stärksten verlangsamt sich dieses Wachstum bei Experten** – von 2018 bis 2024 hatte es noch +28,7 Prozent betragen.

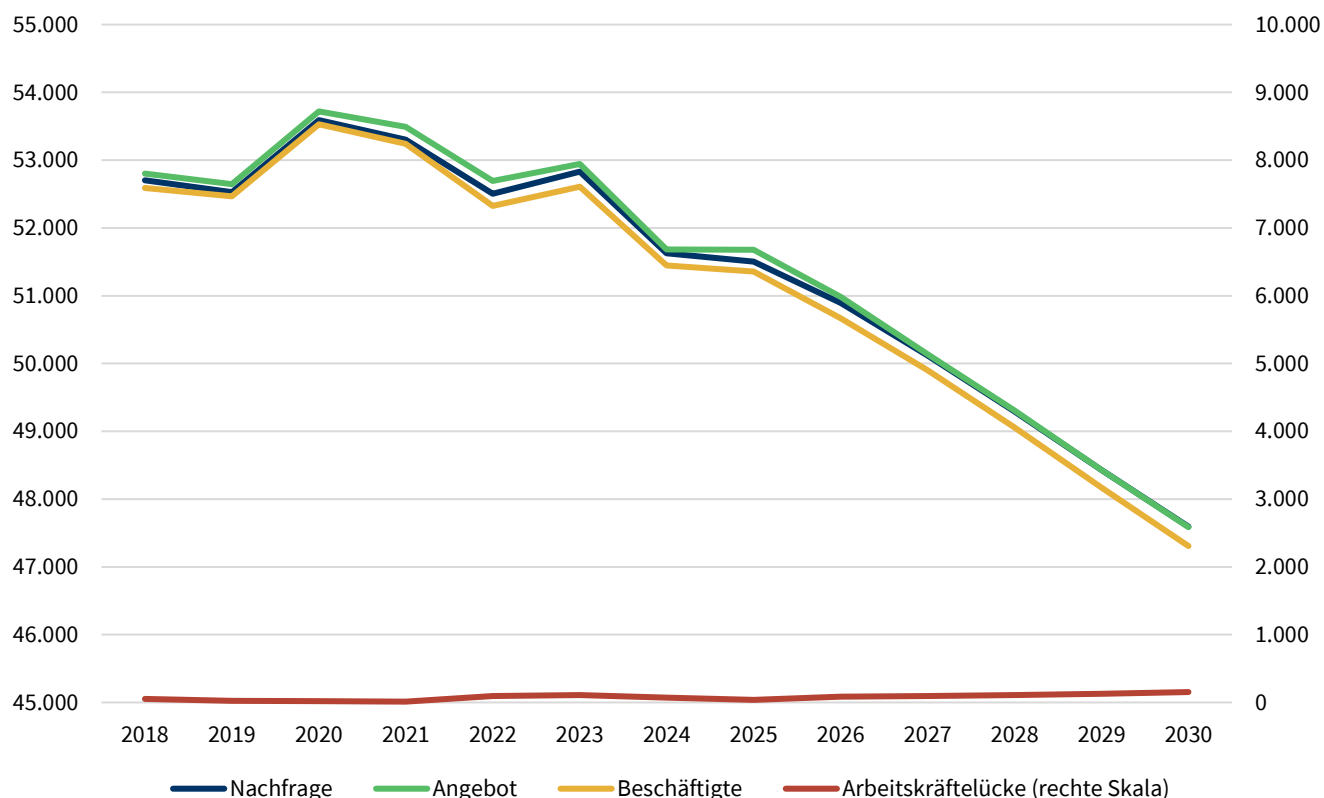
Darüber hinaus geht die Fortschreibung **in IT-Berufen** („Informatik, Kommunikationstechnik“) von einem Zuwachs von +557 (21,2 Prozent) auf 3.182 aus – was ein **deutliche Verlangsamung** gegenüber den +56,1 Prozent seit 2018 darstellt – und einem Schrumpfen der Verwaltung („Unternehmensführung, -organisation“) um -925 (-19,2 Prozent) auf 3.881.

Beim Vergleich mit den Plänen des Volkswagen-Konzerns muss man einige Details der statistischen Zuordnung kennen: Erstens kann jeder Betrieb des Volkswagen-Konzerns einer anderen Branche angehören. Zweitens sind nicht alle Entwicklungsingenieure in Forschung und Entwicklung verortet. Drittens gehört der zentrale Beruf für die Produktion von Elektroautos – Kraftfahrzeugmechatroniker/in - System- und Hochvolttechnik – zu den Fahrzeugtechnikberufen und nicht zu den Mechatronikberufen. In der zugehörigen Berufsgattung „Kraftfahrzeugtechnik – Fachkraft“ wird ein deutlicher Beschäftigungsaufbau fortgeschrieben (+550 auf 3.485; +18,7 Prozent), der zweitgrößte Anstieg. Hier bestand 2024 auch die „größte“ Arbeitskräftelücke: 14 Personen fehlten. Über alle Berufe hinweg würde die Arbeitskräftelücke **in der Automobilindustrie** laut Fortschreibung von 2024 bis 2030 von 71 auf 154 steigen, über die Hälfte davon Fachkräfte mit Ausbildung. Das ist im Verhältnis zur Beschäftigung recht wenig und ein Indikator dafür, dass es hier **schon vor Volkswagens Restrukturierungsplänen keinen großen Fachkräftemangel gab**.

**Da die Fortschreibung keine Trendänderungen antizipieren kann, ist sie zu positiv.** Die Ankündigungen von Volkswagen legen einen deutlich höheren Stellenabbau nahe (etwa 12.000, gegenüber etwa 4.000 laut Fortschreibung für die engeren Branche, weiter gefasst vielleicht die Hälfte). Die Fortschreibung gibt Hinweise darauf, wo bisher schon umstrukturiert wurde und welche Veränderungen aus Gründen der Demografie und Berufswahl zu erwarten sind. Folgende Schlüsse lassen sich in der Gesamtschau mit den Plänen des VW-Konzerns ableiten: **Die Automobilindustrie in der Region um Wolfsburg soll künftig vor allem eines: moderne Autos bauen. Alles andere wird zurückgefahren. Fachkräfte mit Ausbildung bleiben dafür zentral. Volkswagen will zwar seine Ausbildungszahlen mehr als halbieren (Zeit, 2024), das dürfte jedoch daran liegen, dass der Konzern Personal abbauen muss und viele Beschäftigte hat, die umgeschult werden können und müssen. Weiterbildung wird deshalb wichtiger.** Grundsätzlich dürfte die Jobsuche in der Automobilindustrie rund um Wolfsburg in den nächsten Jahren sehr schwer werden. **Insbesondere die Aussichten für Akademiker dürften deutlich schlechter sein, als die bisherigen Trends vermuten ließen.** Die Fortschreibung sieht beispielsweise den größten Beschäftigungsanstieg in der Berufsgattung „Kraftfahrzeugtechnik – Experte“ (+1.827 auf 10.945; +20,0 Prozent). Das wird so sicher nicht eintreten.

Umso wichtiger ist der Blick auf andere Branchen im Arbeitsagenturbezirk Helmstedt. Die größten Beschäftigungszuwächse von 2024 bis 2030 könnte es hier in folgenden Berufshauptgruppen geben: „Maschinenbau- und Fahrzeugtechnik“ (+1.978 auf 11.799; +20,1 Prozent), „Erziehung, Soziales, Hauswirt., Theologie“ (+1.570 auf 10.971; +16,7 Prozent) – die von Erziehern geprägt ist und für die eine Trendwende anstehen könnte (siehe Kapitel A.2) – und „Medizinische Gesundheitsberufe“ (+1.232 auf 11.323; +12,2 Prozent). Auch IT-Berufe haben außerhalb der Automobilindustrie einen positiven Trend (+775 auf 5.073; +18,0 Prozent), ebenso wie „Mechatronik, Energie, Elektronik“ (+333 auf 4.562; +7,9 Prozent). Insofern besteht die Hoffnung, dass ein Teil der Arbeitskräfte aus der Automobilindustrie in Maschinenbau- und Elektronik-Unternehmen unterkommen kann. Große Potenziale bietet auch die Rüstungsindustrie im benachbarten Arbeitsagenturbezirk Celle (siehe Kapitel B.2.1).

**Abbildung B.1.4: Nachfrage, Angebot, Beschäftigte und Arbeitskräftelücke 2018 bis 2030 in der Automobilindustrie im AAB Helmstedt**



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

Quelle: IW-Arbeitsmarktfortschreibung für die IHK Lüneburg-Wolfburg, 2026

In diesem Kapitel gab es folgende zusätzlichen Erkenntnisse:

- Die Daten legen eine Konzentration der Automobilindustrie in der Region um Wolfsburg auf die Fertigung moderner Autos nahe, während andere Aktivitäten wie beispielsweise Forschung und Entwicklung oder IT-Jobs abgebaut werden. Dafür werden in erster Linie Fachkräfte im Ausbildungsberuf Kraftfahrzeugmechatroniker/in benötigt, dessen Spezialisierung System- und Hochvolttechnik für die Produktion von Elektroautos gebraucht wird.
- Der Fachkräftemangel war schon vor den Restrukturierungsplänen klein. Die Branche schien genug auszubilden und rekrutieren zu können. Beides dürfte zurückgefahren werden.
- Es dürfte in den kommenden Jahren schwer sein, einen Job in der hiesigen Automobilindustrie zu finden, vor allem für Akademiker und Geringqualifizierte. Auch die Zahl der Ausbildungsplätze dürfte deutlich sinken. Es dürfte versucht werden, die bestehenden Mitarbeiter entsprechend der veränderten Qualifikationsbedarfe weiterzubilden, bevor neue eingestellt oder ausgebildet werden.

Daraus lassen sich folgende spezifische Handlungsempfehlungen ableiten:

- Job- und Ausbildungsinteressierte sollten andere Branchen in Erwägung ziehen, beispielsweise den Maschinenbau oder die Rüstungsindustrie. Auch auf dem Bau und im Gesundheits- und Sozialwesen werden absehbar viele qualifizierte Arbeitskräfte gebraucht.

## B.2. Arbeitsagenturbezirk Celle

Der Arbeitsagenturbezirk Celle umfasst den Landkreis Celle und den Heidekreis.

Im Arbeitsagenturbezirk Celle ist zwischen 2018 und 2024 sowohl die Arbeitsnachfrage als auch das Arbeitsangebot fast kontinuierlich angestiegen (Abbildung B.2.1). Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten könnte von 2024 bis 2030 von 103.589 auf 105.179 steigen (+1,5 Prozent), sofern die bisherigen Trends weiter anhalten. **Das Beschäftigungswachstum dürfte jedoch bis 2030 zum Erliegen kommen – es dürfte auf 0,0 Prozent pro Jahr fallen.** Das ist vor allem demografisch begründet, aber auch der wachsende Arbeitskräftemangel erschwert es Unternehmen Beschäftigung aufzubauen.

Abbildung B.2.2 zeigt Szenarien für die Beschäftigungsentwicklung. Im Basisszenario auf Basis der bisherigen Trends wird die Beschäftigung von 2024 bis 2030 um 1,5 Prozent steigen. Bei gleichbleibender Zuwanderung, aber ohne einen weiteren Anstieg der Partizipationsquoten, wären es -12,4 Prozent. Mit einem weiteren Anstieg der Partizipationsquoten, aber ohne Zuwanderung (Wanderungssaldo null), wären es -2,0 Prozent. Bleibt beides aus, könnte die Beschäftigung sogar um -15,5 Prozent sinken. Die zukünftige Entwicklung der Beschäftigung hängt also maßgeblich davon ab, ob die Partizipationsquoten weiter gesteigert werden können und ob jährlich eine ausreichende Zahl an Arbeitskräften zuwandert.

Die Partizipationsquoten ausländischer Männer waren 2024 sehr hoch. In den Altersgruppen von 25 bis 54 liegt sie bei etwa 90 Prozent, teilweise deutlich darüber. Im Trend würden sie in dieser Altersgruppe auf unrealistische 100 Prozent steigen. Das dürfte daran liegen, dass bei der **Volkszählung 2022** (vgl. Kapitel A.1) **in dieser Region besonders viel bisher nicht erfasste Abwanderung von Ausländern festgestellt wurde.** Dadurch werden die Wachstumsbeiträge der Partizipationsquote über- und die des Wanderungssaldos unterschätzt. In Summe dürfte das im Betrachtungszeitraum keinen großen Effekt haben. Langfristig ist die Zuwanderung jedoch wirkmächtiger, insofern ist die unentdeckte Abwanderung kein gutes Zeichen, denn sie kann als **Zeichen mangelnder Attraktivität** interpretiert werden.

Nach den vier Anforderungsniveaus (siehe Kasten in der Einleitung) differenziert betrachtet, zeigt sich Folgendes: Die Zahl der Fachkräfte mit Berufsausbildung dürfte in dem Zeitraum von 2024 bis 2030 leicht sinken (-3,2 Prozent), sowie ihr Anteil an allen Beschäftigten (von 57,0 Prozent im Jahr 2024 auf 54,3 Prozent im Jahr 2030). Spezialisten mit Fortbildungs- oder Bachelorabschluss dürften einen Aufwuchs verzeichnen (+5,7 Prozent). Keine nennenswerte Veränderung wird es für die hochqualifizierten Experten mit Master oder vergleichbarer Qualifikation geben (-1,0 Prozent). **Das stärkste Wachstum ist bei geringqualifizierten Helfern zu erwarten (+14,1 Prozent).**

Auf Basis der bisherigen Trends zeigen sich starke Bewegungen bei Erziehern und im Gastronomieservice, für die jedoch die in Kapitel A.2 geschilderten Einschränkungen gelten. Betrachtet man im Gastronomieservice die Anforderungsniveaus Helfer und Fachkraft gemeinsam, ergibt sich ein Wachstum der Beschäftigung von 2024 bis 2030 um 14,7 Prozent auf 1.578. Die IT-Berufen waren hier schon in der Vergangenheit deutlich weniger gewachsen als im Rest des Bezirks. Darüber hinaus würde es laut Fortschreibung ein **großes Beschäftigungswachstum** in den Berufshauptgruppen „**Nichtmedizinische Gesundheitsberufe, Medizintechnik**“ (+646 Beschäftigte, +16,4 Prozent) und „**Verkehr, Logistik (außer Fahrzeugführung)**“ (+629, +10,1 Prozent) geben, den größten Rückgang hingegen in „Unternehmensführung, -organisation“ (-617, -6,3 Prozent). Bei den Berufsgattungen könnte es ein großes Wachstum bei „**Altenpflege - Helfer**“ (+415, +29,1 Prozent) und „**Lebensmittelherstellung – Helfer**“ (+399, 27,1 Prozent).

Von 57 Branchen dürfte das in absoluten Zahlen größte Beschäftigungswachstum in folgenden Bereichen stattfinden: „**Sozialwesen (ohne Heime)**“ (+1.180, +20,5 Prozent), „**Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften**“ (+615; 35,9 Prozent) und „**Heime (ohne Erholungs- und Ferienheime)**“ (+596, +9,3 Prozent). Der größte Rückgang wird in der Branche „Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung“ erwartet (-1.172, -12,5 Prozent).

Das **Verarbeitende Gewerbe** wird im Jahr 2030 weiterhin den größten Anteil zur Wertschöpfung beitragen. Sein Anteil bleibt **stabil** bei 19,6 Prozent, nach 19,7 Prozent im Jahr 2024. Damit stemmt sich die Region gegen den allgemeinen Abwärtstrend in der Industrie. **Das dürfte auf die erhöhten Verteidigungsausgaben zurückgehen und dürfte sich noch ins Positive drehen**, vgl. Kapitel B.2.1. Den größten Rückgang beim Wertschöpfungsanteil könnte es in der Branche „Grundstücks- und Wohnungswesen“ geben (von 7,2 Prozent auf 5,5 Prozent).

Im Jahr 2024 gab es insgesamt 1.983 offene Stellen, für die es keine passend qualifizierten Arbeitslosen in der Region gab (

Abbildung B.2.3). **Bis 2030 geht die Fortschreibung von einem weiteren Anstieg der Arbeitskräftelücke bis auf 3.956 aus (+99,5 Prozent). Das ist ein deutlich steilerer Anstieg als von 2018 bis 2024**, als es nur +5,2 Prozent waren. Ohne diese Arbeitskräftelücke könnte die Wertschöpfung 521 Millionen Euro beziehungsweise 3,8 Prozent höher liegen.

Am niedrigsten dürfte der relative Anstieg der Arbeitskräftelücke bei hochqualifizierten Experten mit Master oder vergleichbarer Qualifikation ausfallen (+41,3 Prozent). Dieser Anstieg bezieht sich zudem auf geringe absolute Zahlen (2024: 303; 2030: 429). Bei Spezialisten mit Fortbildungs- oder Bachelorabschluss steigt die Arbeitskräftelücke um 120,1 Prozent, gefolgt von geringqualifizierten Helfern (+110,2 Prozent). Bei Fachkräften mit Berufsausbildung sind es 107,0 Prozent. Diese würden im Jahr 2030 für 59,5 Prozent der gesamten Arbeitskräftelücke stehen.

Tabelle B.2.1 zeigt die Berufsgattungen mit den größten Arbeitskräftelücken. Die Top 3 sind: „Lagerwirtschaft – Fachkraft“, „Post-, Zustelldienste – Helfer“ und „spanende Metallbearbeitung – Fachkraft“. **In der Region ist der Mangel an geringqualifizierten Helfern auffallend hoch.**

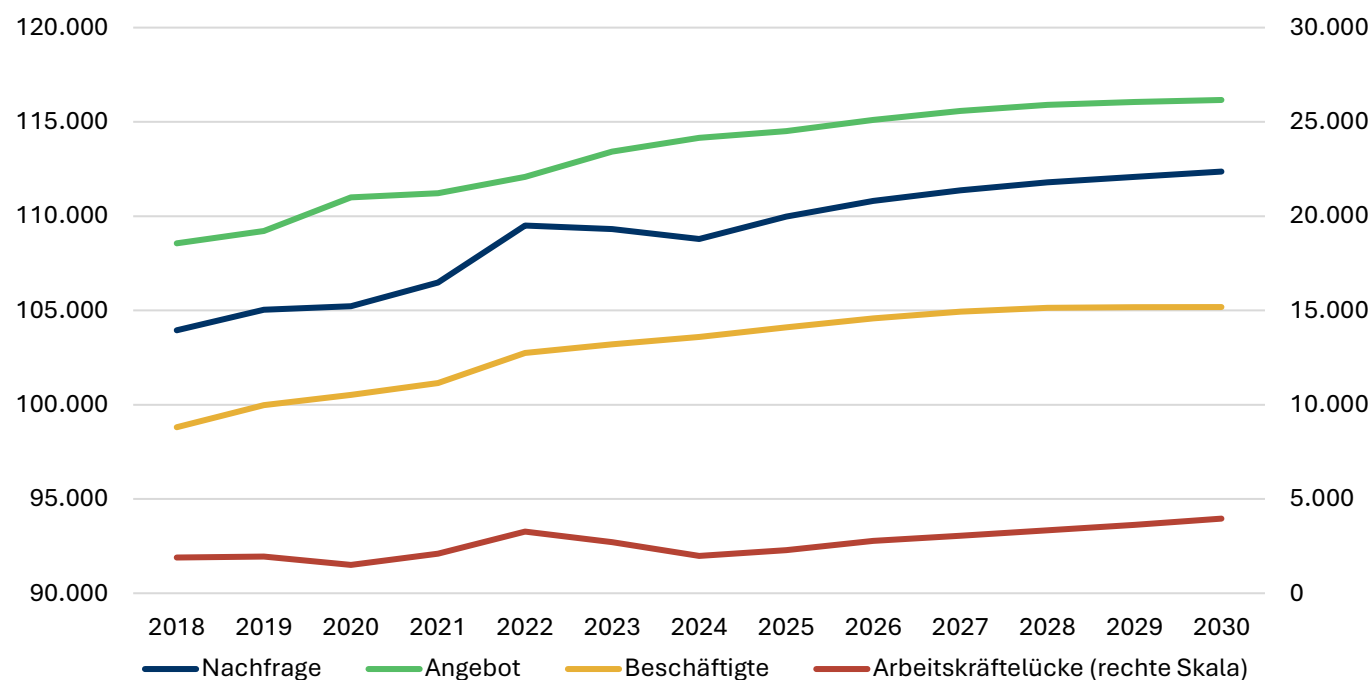
In diesem Kapitel gab es folgende zusätzlichen Erkenntnisse:

- Viele Zuwanderer haben die Region wieder verlassen, ohne sich abzumelden. Das kann ein Hinweis auf mangelnde Attraktivität für Zuwanderer sein. Das könnte das Arbeitsangebot langfristig stark senken.
- Die Region verzeichnet einen überdurchschnittlichen Aufbau von Beschäftigung für geringqualifizierte Helfer, begleitet von einem entsprechenden Arbeitskräftemangel.
- Es gibt ein überdurchschnittlich starkes Wachstum der Branche „Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften“ (inklusive Zeitarbeit) und der Berufshauptgruppen „Nichtmedizinische Gesundheitsberufe, Medizintechnik“ und „Verkehr, Logistik (außer Fahrzeugführung)“.
- Das Verarbeitende Gewerbe folgt entgegen dem allgemeinen Negativtrend in Deutschland einem Seitwärtstrend bei der Beschäftigung. Die zusätzlichen Rüstungsausgaben dürften sogar für Wachstum sorgen (siehe Kapitel B.2.1).

Daraus lassen sich folgende spezifische Handlungsempfehlungen ableiten:

- Es sollte untersucht werden, warum so viele Zuwanderte die Region wieder verlassen haben. Da bei den vielen Zugewanderten der letzten Jahre auch viele geringqualifizierte dabei waren, könnte die auffällige Arbeitskräftelücke bei Helferstellen damit in Verbindung stehen.

**Abbildung B.2.1: Nachfrage, Angebot, Beschäftigte und Arbeitskräftelücke 2018 bis 2030, AAB Celle**

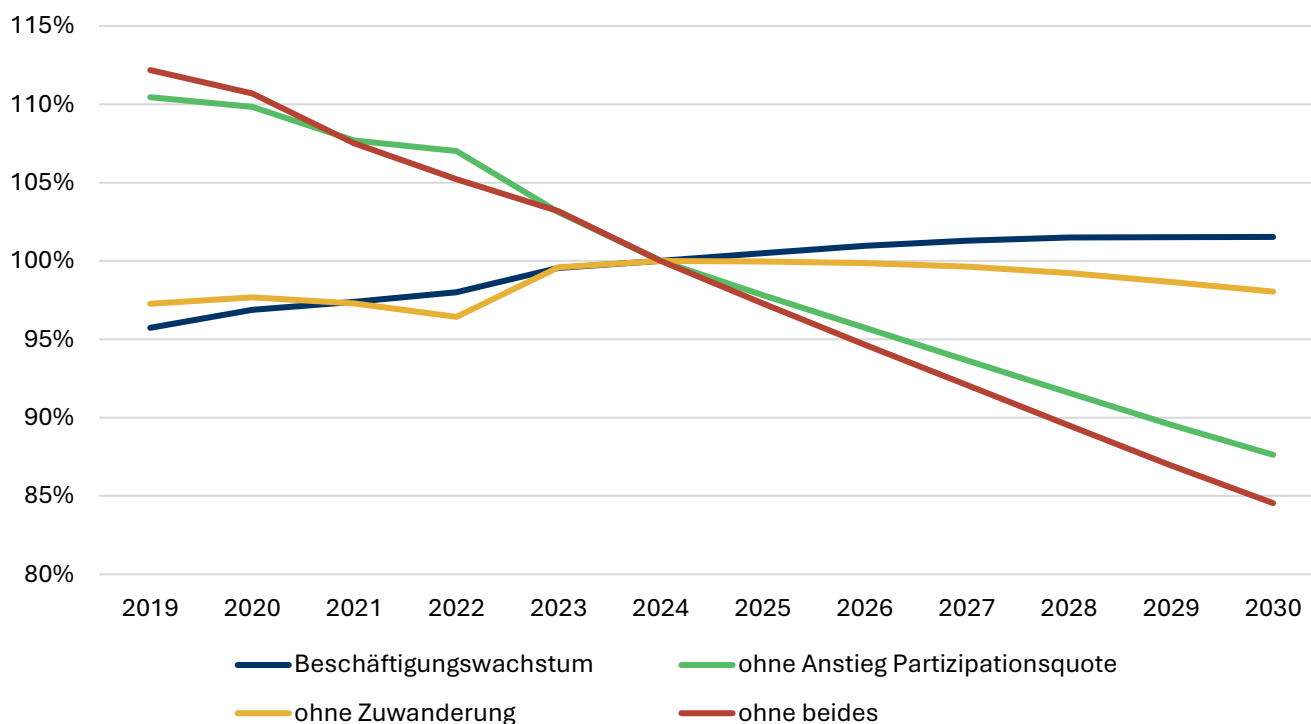


Hinweise: Die Nachfrage besteht aus Beschäftigten und offenen Stellen, das Angebot aus Beschäftigten und Arbeitslosen. Wenn das Angebot insgesamt höher liegt als die Nachfrage, kann es in einzelnen Berufen dennoch eine Arbeitskräftelücke geben, da die berufliche Passung berücksichtigt werden muss.

Quelle: IW-Arbeitsmarktfortschreibung für die IHK Lüneburg-Wolfsburg, 2026

**Abbildung B.2.2: Szenarien Beschäftigungsentwicklung 2019 bis 2030, AAB Celle**

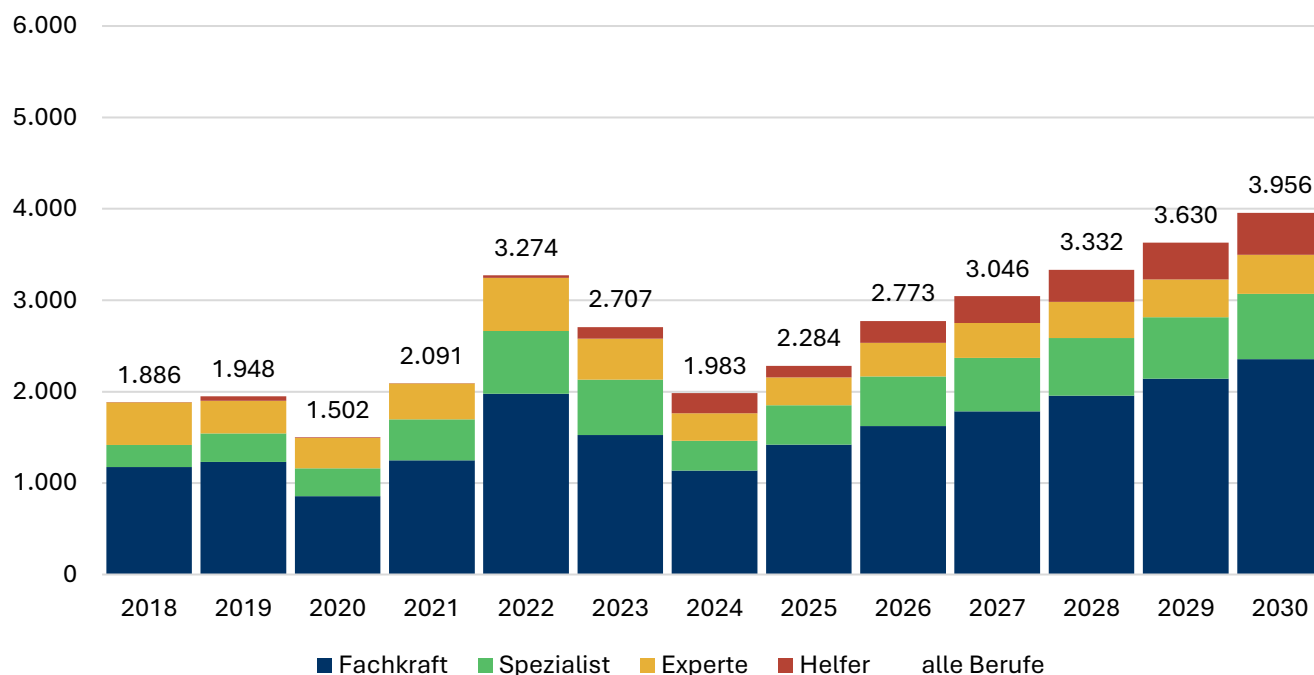
indexiert (2024 = 100 %)



Lesebeispiel: Auf Basis der bisherigen Trends würde die Beschäftigung von 2024 bis 2030 um 1,5 Prozent wachsen. Ohne Zuwanderung und eine Erhöhung der Partizipationsquoten würde sie um 15,5 Prozent sinken. Mit Zuwanderung wären es -12,4 Prozent. Mit einer weiteren Erhöhung der Partizipationsquoten bis 2030 wären es -2,0 Prozent.

Quelle: IW-Arbeitsmarktfortschreibung für die IHK Lüneburg-Wolfsburg, 2026

**Abbildung B.2.3: Arbeitskräftelücke 2018 bis 2030, AAB Celle**



Fachkraft: typischerweise mit Ausbildung, Spezialist: typischerweise mit Aufstiegsfortbildung (z. B. Fachwirt, Techniker, Meister) oder Bachelor, Experte: Master oder Diplom. Maßgeblich ist die Komplexität der Anforderungen, nicht die formelle Qualifikation.

Quelle: IW-Arbeitsmarktforschung für die IHK Lüneburg-Wolfsburg, 2026

**Tabelle B.2.1: Top-20-Arbeitskräftelücke nach Berufsgattung, AAB Celle**

| Berufsgattung                                         | Arbeitskräftelücke 2030 | Veränderung 2024 bis 2030 | in %   | Beschäftigte 2030 |
|-------------------------------------------------------|-------------------------|---------------------------|--------|-------------------|
| Lagerwirtschaft – Fachkraft                           | 242                     | 98                        | 68,7%  | 1.852             |
| Post-, Zustelldienste – Helfer                        | 205                     | 79                        | 62,5%  | 218               |
| spanende Metallbearbeitung – Fachkraft                | 185                     | 73                        | 64,5%  | 371               |
| Kranführung, Aufzug, Hebeeinrichtungen – Helfer       | 176                     | 118                       | 200,7% | 161               |
| Maschinenbau-, Betriebstechnik – Fachkraft            | 160                     | 80                        | 99,2%  | 518               |
| Verkauf ohne Produktspezialisierung – Fachkraft       | 152                     | 152                       | 0,0%   | 3.420             |
| Kinderbetreuung, -erziehung – Spezialist              | 117                     | 54                        | 84,9%  | 2.545             |
| elektrische Betriebstechnik – Fachkraft               | 104                     | 39                        | 60,3%  | 595               |
| Kraftfahrzeugtechnik – Fachkraft                      | 101                     | 55                        | 116,8% | 972               |
| Mechatronik – Fachkraft                               | 86                      | 50                        | 136,9% | 169               |
| Metallbau – Fachkraft                                 | 76                      | 41                        | 118,5% | 686               |
| Bauelektrik – Fachkraft                               | 71                      | 1                         | 2,2%   | 596               |
| Maler-, Lackiererarbeiten – Fachkraft                 | 61                      | 39                        | 183,6% | 371               |
| Schweiß-, Verbindungstechnik – Fachkraft              | 61                      | 33                        | 120,7% | 246               |
| Vertrieb (ohne IT, Kommunikationstechn.) – Spezialist | 59                      | 37                        | 164,8% | 572               |
| Speditions-, Logistikkaufleute – Experte              | 55                      | 11                        | 23,9%  | 89                |
| Sanitär-, Heizungs-, Klimatechnik – Fachkraft         | 53                      | 2                         | 4,7%   | 543               |
| Garten-, Landschafts-, Sportplatzbau – Fachkraft      | 53                      | 25                        | 89,9%  | 270               |
| Buchhaltung – Spezialist                              | 52                      | 32                        | 162,5% | 483               |
| Kunststoff-, Kautschukherstellung – Helfer            | 51                      | 29                        | 132,0% | 180               |

Quelle: IW-Arbeitsmarktforschung für die IHK Lüneburg-Wolfsburg, 2026

## B.2.1 Fokus Rüstungsindustrie

Die Rüstungsindustrie ist eine Wachstumsbranche. Durch die 2025 eingeführte Bereichsausnahme von der Schuldenbremse stehen der Bundespolitik aktuell unbegrenzte Mittel für Verteidigung zur Verfügung. Schon zuvor war nach Beginn des Ukraine-Kriegs im Jahr 2022 das Sondervermögen Bundeswehr beschlossen. Durch ersteres konnten die Verteidigungsausgaben von 2021 bis 2024 von 47,2 auf 71,8 Milliarden Euro steigen (Bundeshaushalt, 2024; Bundesrechnungshof, 2025). Auch wenn ab 2028 kein Geld mehr aus dem Sondervermögen Bundeswehr kommt, ist dank der Bereichsausnahme eine weitere Steigerung der Verteidigungsausgaben möglich. Bis 2030 sollen die Mittel des Bundesministeriums der Verteidigung weiter steigen auf dann 183,7 Milliarden Euro (BMF, 2026). Damit hätten sich die Mittel binnen neun Jahren vervierfacht. Mehr als jeder vierte Euro des Bundeshaushalts wird in Verteidigung fließen. Das größte Rüstungsunternehmen in Deutschland ist Rheinmetall, dessen zentraler Produktionsstandort Unterlüß im Landkreis Celle ist. Die nahe Stadt Munster im Heidekreis ist zudem der größte Standort des deutschen Heeres.

**Rüstungsindustrie und Militär haben in der Region eine hohe Relevanz. Ein überdurchschnittlicher Anteil der zusätzlichen Rüstungsausgaben dürfte dort ankommen.**

Die Rüstungsindustrie ist in den Daten jedoch schwer zu identifizieren. Vieles soll aus guten Gründen geheim bleiben. Auch sind die Grenzen zwischen ziviler und militärischer Produktion schwammig, denn viele Zulieferer werden beides bedienen und auch Fachkräfte können zwischen den Bereichen wechseln. In der aktuellen Klassifikation der Wirtschaftszweige (WZ 2008) finden sich nur drei explizite Verweise auf die Rüstungsindustrie: die Wirtschaftsgruppen 254 „Herstellung von Waffen und Munition“ (inklusive Feuerwaffen, Granaten, Geschütze), 303 „Luft- und Raumfahrzeugbau“ (inklusive Raketen, Lenkwaffen, Düsenmotoren) und 304 „Herstellung von militärischen Kampffahrzeugen“. Eine Begrenzung auf diese drei Gruppen wäre jedoch zu eng, weil die Zulieferer und viele andere Produkte außen vor wären, beispielsweise Panzerketten oder Nachtsichtgeräte. **Viele Rüstungsgüter sind Maschinen, die überwiegend aus Metall und Elektronik bestehen. Deshalb werden hier als Annäherung für die potenziellen Entwicklungen in der Rüstungsindustrie folgende „rüstungsnahen Branchen“ gemeinsam betrachtet:** die Wirtschaftsabteilungen 25 „Metallerzeugnisse“, 26 „Elektronische und optische Erzeugnisse“, 27 „Elektrische Ausrüstungen“, 28 „Maschinenbau“ und 30 „Sonstiger Fahrzeugbau“. Wirtschaftsabteilung 29 „Kraftwagen und Kraftwagenteile“ wird hier ausgespart, weil die Verzahnung mit der Automobilindustrie im nahen Wolfsburg groß sein dürfte, und der dortige Strukturwandel großen Einfluss auf die Trends haben dürfte (vgl. Kapitel B.1.1).

In diesen rüstungsnahen Branchen gab es 2024 insgesamt 6.684 Beschäftigte. Unter Fortschreibung der bisherigen Trends – **vor der Bereichsausnahme – würde die Beschäftigung bis 2030 in etwa gleichbleiben** (6.649 Beschäftigten; -0,5 Prozent). Unter der Oberfläche gäbe es ein paar Verschiebungen kleinere Verschiebungen: In der Berufshauptgruppe „Mechatronik, Energie, Elektronik“ würde die Beschäftigung am stärksten steigen (+54 auf 496 um +12,2 Prozent) und „Metall“ am stärksten sinken (-89 auf 1.652 um -5,2 Prozent).

**Bei der Arbeitskräftelücke hingegen sieht die Fortschreibung schon auf Basis der bisherigen Trends einen starken Anstieg von 2024 bis 2030 von 409 auf 818 (+100,0 Prozent).** Nach den 37 Berufshauptgruppen differenziert sieht die Fortschreibung die größten Arbeitskräftelücken 2030 bei „Metall“ (316 fehlende Personen), „Maschinen- und Fahrzeugtechnik“ (121), „Mechatronik, Energie, Elektronik“ (85), „Forschung & Entwicklung; Produktionssteuerung (73) und „Verkehr, Logistik (außer Fahrzeugführung)“ (68). Wenn man hier noch tiefer geht, und die **1.300 Berufsgattungen betrachtet, wäre der Mangel am größten bei Fachkräften für spanende Metallbearbeitung (157), Maschinenbau und Betriebstechnik (74), Metallbau (57), Lagerwirtschaft (42) und Schweiz- und Verbindungstechnik (40). Das sind alles Berufe, die typischerweise eine Ausbildung voraussetzen.**

Die Fortschreibung basiert allein auf den Trends, die bisher schon in den Daten zu sehen sind. Die Milliarden aus dem Sondervermögen Bundeswehr sind in den Daten enthalten. In Abbildung B.2.4 sieht man gut den erwartbaren Anstieg der Nachfrage von 2022 bis 2024. Da auch die Beschäftigung gestiegen ist, konnte die

Region offenbar zusätzliche Arbeitskräfte für die neuen Aufgaben gewinnen. Die Dynamik beim Angebot kommt jedoch bis 2030 zum Erliegen. Dies dürfte auf demografische Gründe zurückgehen. **Die Milliarden aus der Bereichsausnahme kann die Fortschreibung hingegen nicht antizipieren. Die Nachfrage dürfte noch deutlich höher ausfallen. Das Angebot hingegen erscheint nur bedingt elastisch. Es ist deshalb davon auszugehen, dass der Hochlauf der Rüstungsindustrie im Arbeitsagenturbezirk Celle vom Fachkräftemangel gebremst werden wird.** Schon ohne Bereichsausnahme geht die Fortschreibung davon aus, dass im Jahr 2030 in den rüstungsnahen Branchen auf acht Beschäftigte eine unbesetzbare Stelle kommt.

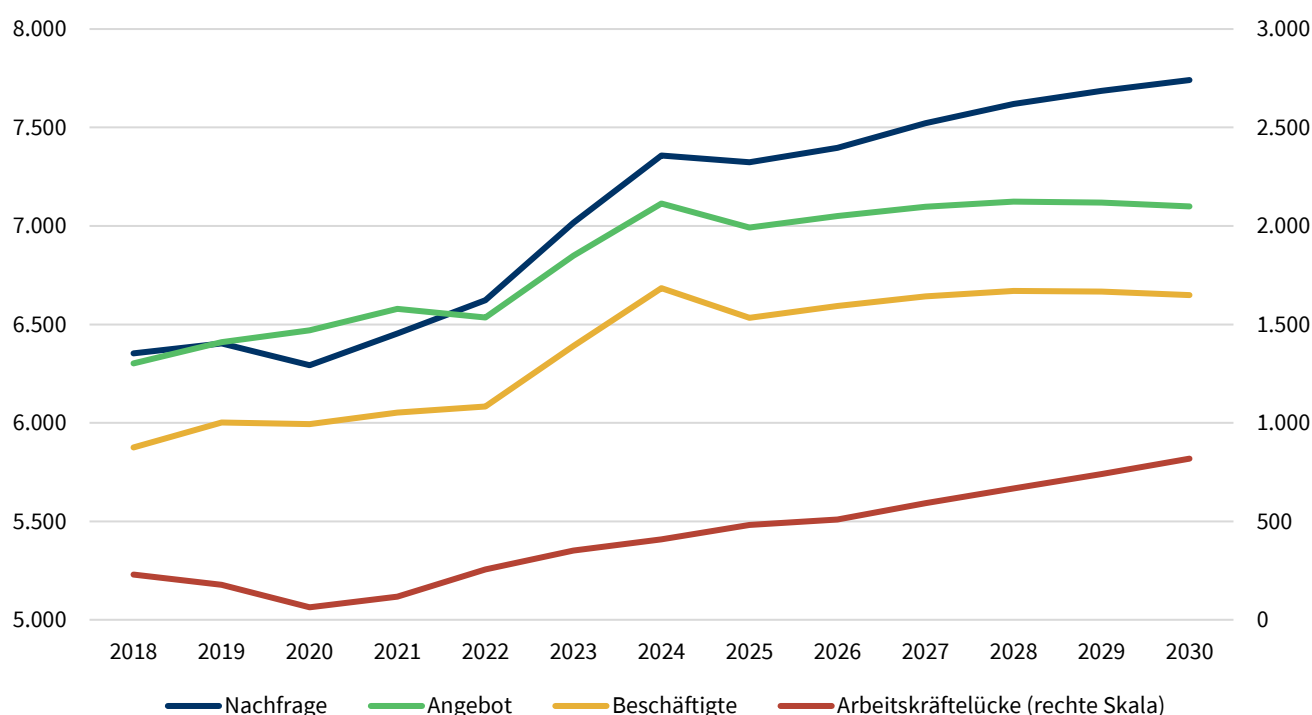
In diesem Kapitel gab es folgende zusätzlichen Erkenntnisse:

- Rüstungsindustrie und Militär haben in der Region eine hohe Relevanz. Schon die bisherige Ausweitung der Rüstungsausgaben hat die Beschäftigung in der Metall- und Elektroindustrie stabilisiert und zu einem wachsenden Fachkräftemangel geführt, vor allem in Ausbildungsberufen (Beispiel Zerspanungsmechaniker/in). Es ist davon auszugehen, dass die zusätzlichen Rüstungsausgaben die Nachfrage weiter erhöhen werden, das Angebot aber nicht in gleichem Maße gesteigert werden kann.

Daraus lassen sich folgende spezifische Handlungsempfehlungen ableiten:

- Da viele Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie in Deutschland derzeit Beschäftigung abbauen müssen, könnte die Rüstungsindustrie gezielt Kooperation eingehen und qualifizierte Arbeitskräfte übernehmen. Behörden sollten sich für eine Beschleunigung der Sicherheitsüberprüfungen einsetzen.

**Abbildung B.2.4: Nachfrage, Angebot, Beschäftigte und Arbeitskräftelücke 2018 bis 2030 in rüstungsnahen Branchen im AAB Celle**



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

Quelle: IW-Arbeitsmarktfortschreibung für die IHK Lüneburg-Wolfsburg, 2026

## B.3. Arbeitsagenturbezirk Lüneburg-Uelzen

Der Arbeitsagenturbezirk Lüneburg-Uelzen umfasst die Landkreise Harburg, Lüchow-Dannenberg, Lüneburg und Uelzen.

In Lüneburg-Uelzen steigen das Arbeitsangebot und die Arbeitsnachfrage seit 2018 beinahe stetig (Abbildung B.3.1). Bei gleichbleibenden Trends dürfte sich dies bis 2030 auch fortsetzen. Auch wenn das Angebot die Nachfrage übersteigt, gibt es dennoch eine Arbeitskräftelücke, da es für viele offene Stellen keine passend qualifizierten Arbeitslosen in der Region gibt. Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten stieg von 2018 bis 2024 um 8,3 Prozent 172.603. Dieses Wachstum dürfte sich deutlich verlangsamen. Bis 2030 könnte die Beschäftigung noch auf 175.158 steigen (+1,5 Prozent), das jährliche Trendwachstum fällt jedoch bis 2030 auf 0,1 Prozent.

Abbildung B.3.2 zeigt Szenarien für die Beschäftigungsentwicklung. Im Basisszenario auf Basis der bisherigen Trends wird die Beschäftigung von 2024 bis 2030 um besagte 1,5 Prozent steigen. Bei gleichbleibender Zuwanderung, aber ohne einen weiteren Anstieg der Partizipationsquoten, wären es -9,0 Prozent. Mit einem weiteren Anstieg der Partizipationsquoten, aber ohne Zuwanderung (Wanderungssaldo null), wären es -5,2 Prozent. Bleibt beides aus, könnte die Beschäftigung sogar um -15,1 Prozent sinken. Die zukünftige Entwicklung der Beschäftigung hängt also maßgeblich davon ab, ob die Partizipationsquoten weiter gesteigert werden können und ob jährlich eine ausreichende Zahl an Arbeitskräften zuwandert.

Die **Beschäftigtenentwicklung** nach den vier Anforderungsniveaus (siehe Kasten in der Einleitung) sind durchaus unterschiedlich: Die Zahl der Fachkräfte mit Berufsausbildung dürfte in diesem Zeitraum um 3,8 Prozent sinken. Ihr Anteil an den Beschäftigten nimmt ebenso ab (von 57,0 Prozent im Jahr 2024 auf 54,0 Prozent im Jahr 2030). **Den mit Abstand größten Zuwachs dürften Spezialisten mit Fortbildungs- oder Bachelorabschluss verzeichnen (+16,1 Prozent)**, gefolgt von hochqualifizierten Experten mit Master oder vergleichbarer Qualifikation (+7,8 Prozent).

Auf Basis der bisherigen Trends zeigen sich starke Bewegungen bei IT-Berufen, Erziehern und im Gastronomieservice, für die jedoch die in Kapitel A.2 geschilderten Einschränkungen gelten. Betrachtet man im Gastronomieservice die Anforderungsniveaus Helfer und Fachkraft gemeinsam, ergibt sich ein Wachstum der Beschäftigung von 2024 bis 2030 um 13,4 Prozent auf 2.284 Beschäftigte. Darüber hinaus würde es laut Fortschreibung ein **großes Beschäftigungswachstum** in den Berufshauptgruppen **„Medizinische Gesundheitsberufe“** (+1.124 Beschäftigte, +7,1 Prozent) und **„Einkauf, Vertrieb, Handel“** (+631, +12,0 Prozent) geben, den größten Rückgang hingegen in Lebensmittel“ (-1.250, -22,6 Prozent). Bei den Berufsgattungen könnte es ein großes Wachstum bei Heilerziehungspflege, Sonderpädagogik – Helfer“ (+387, +37,8 Prozent) und „Hauswirtschaft – Fachkraft“ (+381, 34,7 Prozent).

Von 57 Branchen dürfte das in absoluten Zahlen größte Beschäftigungswachstum in folgenden Bereichen stattfinden: **„Sozialwesen (ohne Heime)“** (+1.541, +15,9 Prozent), **„Bau (ohne Hoch- und Tiefbau)“** (+700, +7,9 Prozent) und **„Landverkehr und Transport in Rohrfernleitungen“** (+684, +13,6 Prozent). Der größte Rückgang wird in der Branche „Nahrung, Getränke, Tabak“ erwartet (-1.171, -17,6 Prozent).

Der Anteil des Verarbeitenden Gewerbes an der Wertschöpfung im Arbeitsagenturbezirk Lüneburg-Uelzen wird von niedrigen 11,5 Prozent im Jahr 2024 weiter sinken auf 10,5 Prozent im Jahr 2030, nach 12,1 Prozent im Jahr 2018. **Hier ist der Handel (inkl. Kfz-Werkstätten) die größte Branche und bleibt stabil** (von 12,2 Prozent im Jahr 2024 auf 12,7 Prozent im Jahr 2030).

Im Bezirk Lüneburg-Uelzen gab es 2024 insgesamt 5.202 offene Stellen, für die es im Bezirk keine passend qualifizierten Arbeitslosen gab (Abbildung B.3.3). Das ist eine Steigerung um 67,1 Prozent seit 2018, als es noch 3.114 waren. **Bis 2030 geht die Fortschreibung von einem weiteren Anstieg der Arbeitskräftelücke bis auf 8.541 aus (+64,2 Prozent). Ohne diese Arbeitskräftelücke könnte die Wertschöpfung 845 Millionen Euro beziehungsweise 4,9 Prozent höher liegen.** Das ist anteilig deutlich mehr als im Rest des IHK-Bezirks.

Am größten dürfte der relative Anstieg der **Arbeitskräftelücke** bei geringqualifizierten Helfern ausfallen (+114,7 Prozent), wobei sich der Anstieg auf geringe absolute Zahlen bezieht (2024: 238; 2030: 512). Bei hochqualifizierten Experten mit Master oder vergleichbarer Qualifikation steigt die Arbeitskräftelücke um 23,9 Prozent, der mit Abstand kleinste Anstieg. Starke Anstiege sind bei Spezialisten mit Fortbildungs- oder Bachelorabschluss (+74,2 Prozent) sowie bei **Fachkräften mit Berufsausbildung** (+63,7 Prozent) zu erwarten. Letztere **stünden 2030 für 69,5 Prozent der gesamten Arbeitskräftelücke – ein deutlich höherer Anteil als in den beiden anderen Arbeitsagenturbezirken des IHK-Bezirks Lüneburg-Wolfsburg.**

Tabelle B.3.1 zeigt die Berufsgattungen mit den größten Arbeitskräftelücken. Die Top 3 sind: „Mechatronik – Fachkraft“, „Bauelektrik – Fachkraft“ und „Kraftfahrzeugtechnik – Fachkraft“.

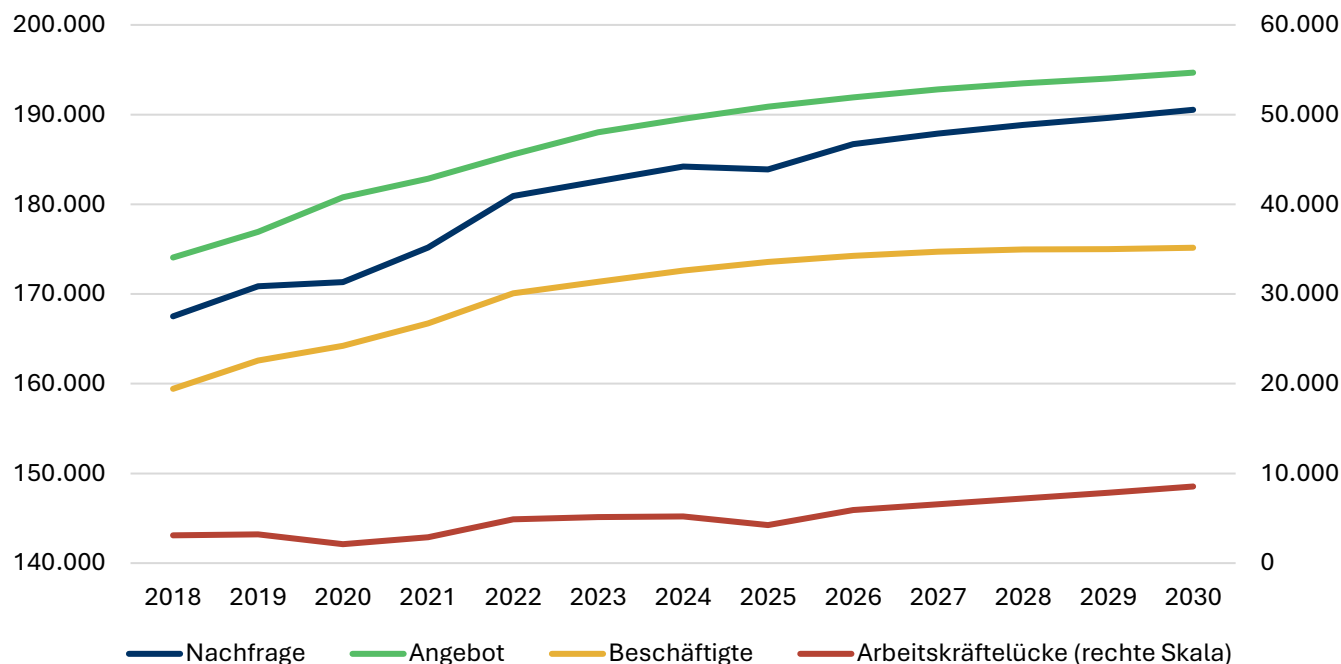
In diesem Kapitel gab es folgende zusätzlichen Erkenntnisse:

- Der Handel ist die wichtigste Branche in der Region und verzeichnet eine leicht positive Beschäftigungsentwicklung. Das Verarbeitende Gewerbe hat einen unterdurchschnittlichen Anteil.
- Bei Spezialisten mit Fortbildungs- oder Bachelorabschluss war ein überdurchschnittlicher Beschäftigungsaufbau möglich und dürfte sich weiter fortsetzen.
- Der Fachkräftemangel in der Region ist stärker auf Fachkräfte mit Berufsausbildung konzentriert und kostet einen größeren Teil der potenziellen Wertschöpfung als im Rest des IHK-Bezirks.

Daraus lassen sich folgende spezifische Handlungsempfehlungen ableiten:

- Für die Region wäre es besonders wichtig, mehr Menschen für eine Berufsausbildung zu begeistern.

**Abbildung B.3.1: Nachfrage, Angebot, Beschäftigte und Arbeitskräftelücke 2018 bis 2030, AAB Lüneburg-Uelzen**

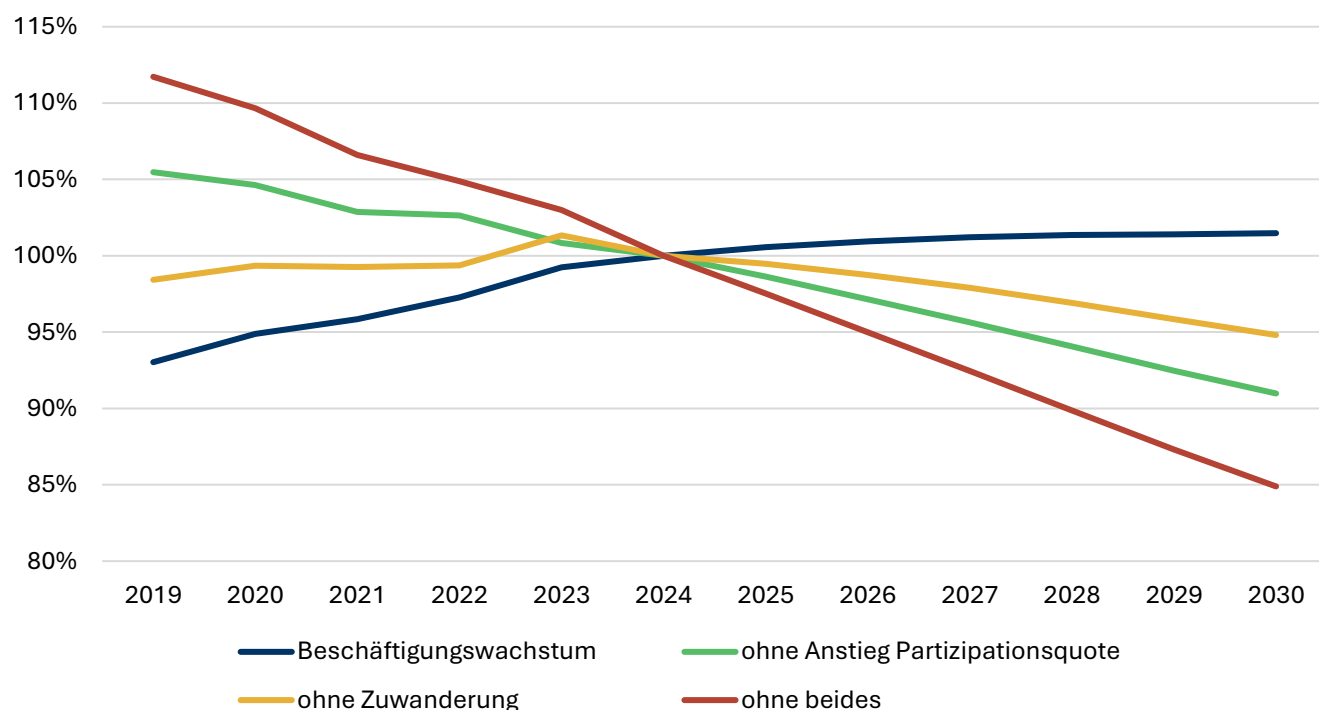


Hinweise: Die Nachfrage besteht aus Beschäftigten und offenen Stellen, das Angebot aus Beschäftigten und Arbeitslosen. Wenn das Angebot insgesamt höher liegt als die Nachfrage, kann es in einzelnen Berufen dennoch eine Arbeitskräftelücke geben, da die berufliche Passung berücksichtigt werden muss.

Quelle: IW-Arbeitsmarktfortschreibung für die IHK Lüneburg-Wolfsburg, 2026

**Abbildung B.3.2: Szenarien Beschäftigungsentwicklung 2019 bis 2030, AAB Lüneburg-Uelzen**

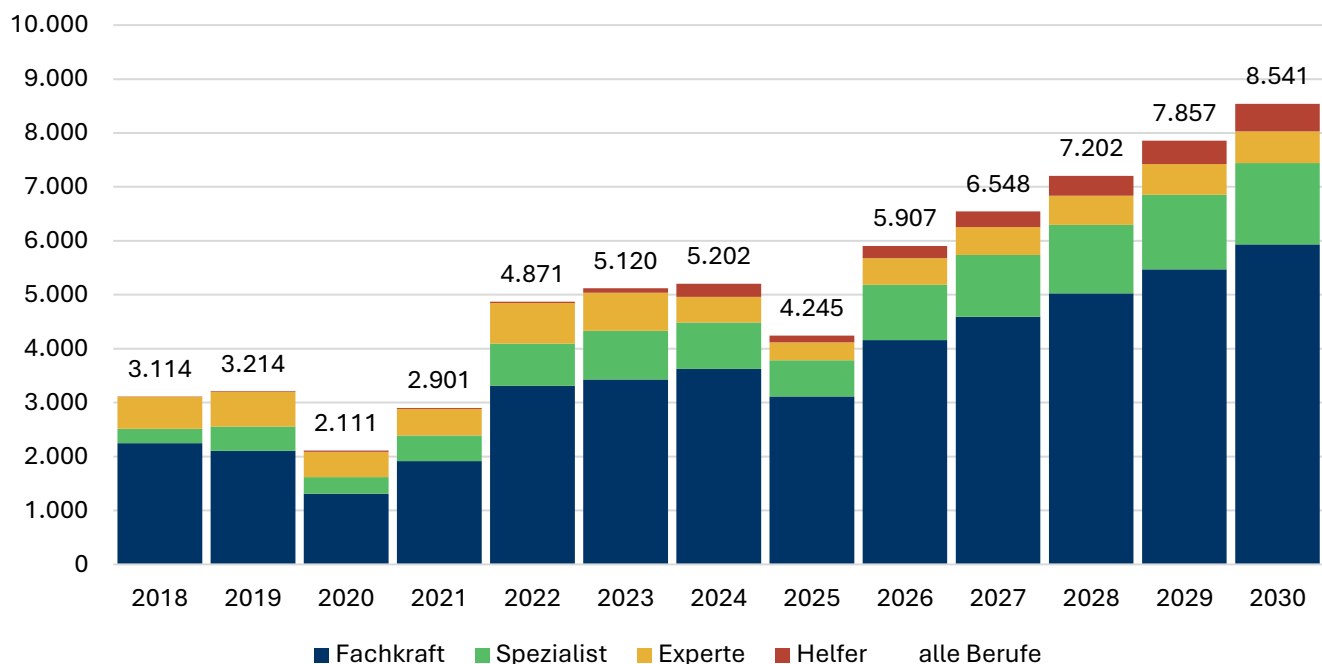
indexiert (2024 = 100 %)



Lesebeispiel: Auf Basis der bisherigen Trends würde die Beschäftigung von 2024 bis 2030 um 1,5 Prozent wachsen. Ohne Zuwanderung und eine Erhöhung der Partizipationsquoten würde sie um 15,1 Prozent sinken. Mit Zuwanderung wären es -9,0 Prozent. Mit einer weiteren Erhöhung der Partizipationsquoten bis 2030 wären es -5,2 Prozent.

Quelle: IW-Arbeitsmarktfortschreibung für die IHK Lüneburg-Wolfsburg, 2026

**Abbildung B.3.3: Arbeitskräftelücke 2018 bis 2030, AAB Lüneburg-Uelzen**



Fachkraft: typischerweise mit Ausbildung, Spezialist: typischerweise mit Aufstiegsfortbildung (z. B. Fachwirt, Techniker, Meister) oder Bachelor, Experte: Master oder Diplom. Maßgeblich ist die Komplexität der Anforderungen, nicht die formelle Qualifikation.

Quelle: IW-Arbeitsmarktfortschreibung für die IHK Lüneburg-Wolfsburg, 2026

**Tabelle B.3.1: Top-20-Arbeitskräftelücke nach Berufsgattung, AAB Lüneburg-Uelzen**

| Berufsgattung                                   | Arbeitskräftelücke 2030 | Veränderung 2024 bis 2030 | in %   | Beschäftigte 2030 |
|-------------------------------------------------|-------------------------|---------------------------|--------|-------------------|
| Mechatronik – Fachkraft                         | 275                     | 136                       | 97,7%  | 246               |
| Bauelektrik – Fachkraft                         | 269                     | 71                        | 35,8%  | 872               |
| Kraftfahrzeugtechnik – Fachkraft                | 239                     | 17                        | 7,7%   | 1.339             |
| Kinderbetreuung, -erziehung – Spezialist        | 238                     | 56                        | 31,2%  | 3.260             |
| Verkauf ohne Produktspezialisierung – Fachkraft | 235                     | 140                       | 149,1% | 5.622             |
| Sanitär-, Heizungs-, Klimatechnik – Fachkraft   | 203                     | 16                        | 8,6%   | 912               |
| Altenpflege – Fachkraft                         | 185                     | 33                        | 21,8%  | 1.819             |
| Gesundheits-, Krankenpflege – Fachkraft         | 183                     | 69                        | 59,9%  | 4.007             |
| Maschinenbau-, Betriebstechnik – Fachkraft      | 183                     | 51                        | 38,5%  | 699               |
| Physiotherapie – Spezialist                     | 180                     | 68                        | 61,4%  | 988               |
| spanende Metallbearbeitung – Fachkraft          | 176                     | 45                        | 34,3%  | 327               |
| elektrische Betriebstechnik – Fachkraft         | 175                     | 48                        | 38,3%  | 858               |
| Lagerwirtschaft – Fachkraft                     | 164                     | 43                        | 34,9%  | 3.038             |
| Metallbau – Fachkraft                           | 164                     | 52                        | 45,7%  | 602               |
| Rohrleitungsbau – Fachkraft                     | 157                     | 72                        | 85,9%  | 232               |
| Post-, Zustelldienste – Helfer                  | 148                     | 43                        | 40,8%  | 408               |
| Steuerberatung – Fachkraft                      | 124                     | 55                        | 79,7%  | 670               |
| Maschinen-, Anlagenführer – Fachkraft           | 123                     | 70                        | 133,3% | 706               |
| Lebensmittelherstellung – Fachkraft             | 120                     | 30                        | 32,9%  | 330               |
| Buchhaltung – Spezialist                        | 119                     | 70                        | 141,5% | 1.038             |

Quelle: IW-Arbeitsmarktfortschreibung für die IHK Lüneburg-Wolfsburg, 2026

### B.3.1 Fokus Gastgewerbe

Der Tourismus spielt eine wichtige Rolle im Arbeitsagenturbezirk Lüneburg-Uelzen, und mit ihm das Gastgewerbe (Beherbergung und Gastronomie). In der **Corona-Pandemie** 2020 und 2021 hat das Gastgewerbe sehr gelitten. Die Lockdowns führten zu langanhaltenden Schließungen. Nach dem effektiven Ende der Pandemie 2022 kehrte zwar die Arbeitsnachfrage zurück, aber das Angebot zog nicht mit. **Viele Arbeitskräfte hatten sich anderen Branchen zugewandt und kehrten nicht zurück.** Die Beschäftigung blieb unter dem alten Niveau. Auch danach ist es für die Branche nicht einfach, denn Deutschland steckt in einer Wachstumskrise und in solchen Zeiten sparen die Menschen insbesondere bei Ausgaben für Reisen und Restaurantbesuche. Die Fortschreibung macht daraus einen Abwärtstrend (Abbildung B.3.4). **Die Beschäftigung könnte von 5.399 im Jahr 2024 auf 4.772 im Jahr 2030 sinken (-11,6 Prozent).** Zugleich könnte die Arbeitskräftelücke von 62 auf 123 steigen (+99,6 Prozent). Die Arbeitskräftelücke erklärt aufgrund ihrer Größenordnung jedoch nur einen kleinen Teil des Rückgangs. **Wichtiger sind die Nachfrageeffekte, sowohl seitens der Kunden und dann auch der Unternehmen.**

Auffallend ist, dass die Wertschöpfung je Beschäftigten hier vergleichsweise hoch ist. 2024 waren es 56.774 Euro je Beschäftigten. Der Trend läuft auf 63.647 Euro im Jahr 2030 (in Preisen von 2024). Im benachbarten Arbeitsagenturbezirk Celle ist es deutlich weniger (von 41.143 auf 43.298). Dabei ist zu beachten, dass geringfügig Beschäftigte und die selbstständigen Inhaber und eventuell mithelfende Familienangehörige im Nenner fehlen. Auch kann die Wertschöpfung mangels Daten nicht nach Berufen berechnet werden, weshalb sich die im nächsten Absatz beschriebene Entwicklung als dämpfend erweisen könnte.

Bei der Qualifikationsstruktur ist eine ausgeprägte Verschiebung von Fachkräften mit Ausbildung zu geringqualifizierten Helfern zu beobachten. Das könnte dazu führen, dass weniger hochpreisige Dienstleistungen angeboten werden können, allerdings sind auch die Lohnkosten geringer. Die Trendschätzung ist bei einigen zentralen Berufen des Gastgewerbes aufgrund von Strukturbrüchen in den Rohdaten schwierig, allerdings wird ein verbessertes Verfahren zur Korrektur verwendet (siehe Kapitel D.2). Die folgenden Ergebnisse sind deshalb mit erhöhter Unsicherheit behaftet, sollten aber der Grundaussage nach zutreffend sein. Demnach hat sich schon von 2018 bis 2024 die Anzahl der Fachkräfte um 25,4 Prozent auf 2.396 verringert und der Anteil der Helfer um 28,6 Prozent auf 2.615 erhöht. **Damit arbeiten inzwischen mehr Geringqualifizierte als Fachkräfte im Gastgewerbe – wenn man nur die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung betrachtet.** Die Trendfortschreibung geht von einem beschleunigten Rückgang bei Fachkräften aus, auf 1.594 bis 2030 (-33,5 Prozent). Die Zahl der Helfer könnte noch etwas steigen, auf 2.783 (+6,4 Prozent). Hochqualifizierte Spezialisten und Experten spielen im Gastgewerbe eine untergeordnete Rolle. Zusammengekommen könnte ihre Zahl von 388 auf 395 geringfügig steigen (+1,9 Prozent).

Differenziert man die **Beschäftigtenentwicklung nach Berufshauptgruppen zeigt sich insbesondere ein Rückgang in der Berufshauptgruppe „Lebensmittel“ – vor allem Köche.** Hier könnte die Beschäftigung im Gastgewerbe von 1.604 im Jahr 2024 auf 1.240 im Jahr 2030 sinken (-36,4; -22,7 Prozent). Von 2018 bis 2024 waren es erst -9,4 Prozent. In **Reinigungsberufen** gab es von 2018 bis 2024 noch ein Plus von 3,3 Prozent, das laut Fortschreibung auf ein Minus von 11,5 Prozent drehen dürfte (-56 auf 433). **Beides lässt auf Nachwuchsprobleme schließen.** Ein wachsender Bereich ist die Berufshauptgruppe Fahrzeugführung (+92 auf 217; +73,6 Prozent), was auf den Trend zu mehr Lieferservice zurückgehen könnte.

Der Großteil der Arbeitskräftelücke im Gastgewerbe geht auf die Berufshauptgruppe Lebensmittel zurück. Dort steigt sie von 37 im Jahr 2024 auf 71 im Jahr 2030 (+90,2 Prozent). Der Rest entfällt im Wesentlichen auf die Kernberufe aus der Berufshauptgruppe „Tourismus, Hotel, Gaststätten“, mit einem Anstieg von 15 auf 38 (+150,7 Prozent). In der Berufshauptgruppe Reinigung ist ein Arbeitskräftemangel laut Fortschreibung kein Problem, weil hier rechnerisch von einer Besetzung von Stellen mit passend suchenden Arbeitslosen ausgegangen wird. **Grundsätzlich gibt es viele Arbeitslose mit Zielberufen im Gastgewerbe und das wird auch so bleiben.** Die Corona-Pandemie hat gezeigt, wie relevant die Arbeitsbedingungen für einen Wechsel in und aus der Branche sind.

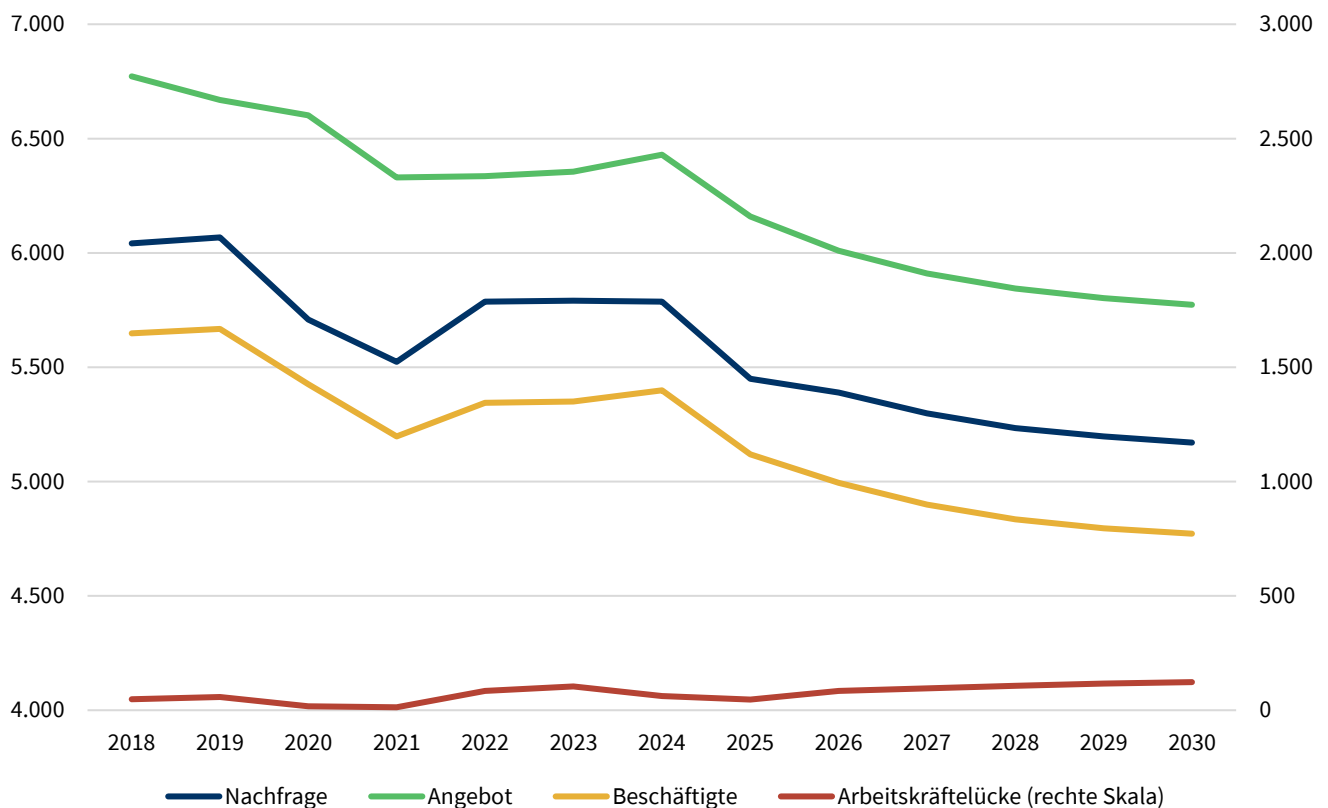
In diesem Kapitel gab es folgende zusätzlichen Erkenntnisse:

- Das Gastgewerbe hat seit der Corona-Pandemie viele Beschäftigte verloren und dies dürfte sich weiter fortsetzen. Die Branche setzt inzwischen verstärkt auf geringqualifizierte Arbeitskräfte.
- Der Arbeitskräftemangel in der Branche konzentriert sich auf Köche, aber auch Reinigungskräfte könnten künftig knapp werden. Grundsätzlich gibt es jedoch genügend Arbeitslose, die für eine Beschäftigung im Gastgewerbe in Frage kommen.

Daraus lassen sich folgende spezifische Handlungsempfehlungen ableiten:

- Die Ausbildung von Köchen sollte intensiviert werden. Auch gegen einen Mangel an Reinigungskräften sollte Vorsorge getroffen werden.

**Abbildung B.3.4: Nachfrage, Angebot, Beschäftigte und Arbeitskräftelücke 2018 bis 2030 in Beherbergung und Gastronomie im AAB Lüneburg-Uelzen**



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

Quelle: IW-Arbeitsmarktfortschreibung für die IHK Lüneburg-Wolfsburg, 2026

## C. Glossar / wichtige Hinweise

### Anforderungsniveau / Qualifikation

Es werden vier Anforderungsniveaus unterschieden, welche die Komplexität der beruflichen Tätigkeiten beschreiben. Zur Orientierung lassen sich den Anforderungsniveaus formelle Qualifikationen zuordnen. Diese Zuordnung ist jedoch nicht zwingend, da die Anforderungen auch anderweitig erfüllt werden können, beispielsweise durch Erfahrung oder autodidaktisch erworbene Fähigkeiten.

- |               |                                                          |
|---------------|----------------------------------------------------------|
| 1. Helfer     | Geringqualifizierte beziehungsweise An- und Ungelernte   |
| 2. Fachkräfte | Berufsausbildung (mindestens zweijährig)                 |
| 3. Spezialist | Fortbildung (z. B. Meister oder Techniker) oder Bachelor |
| 4. Experte    | Master oder Diplom                                       |

### Arbeitsagenturbezirk (AAB)

Die Arbeitsagenturbezirke der Bundesagentur für Arbeit (BA, 2026) sind die kleinsten regionalen Einheiten, für die stark differenzierte Arbeitsmarktdaten verfügbar sind. Sie bestehen aus einem oder mehreren Kreisen (kreisfreie Städte oder Landkreise) und sind landesscharf abgegrenzt (Ausnahmen Berlin und Bremen).

### Arbeitskräftelücke

Die Arbeitskräftelücke ergibt sich aus der Differenz offener Stellen und den passend qualifizierten Arbeitslosen. Sie ist mindestens null. Dabei wird unterstellt, dass vorhandene passend qualifizierte Arbeitslose jede offene Stelle in der betrachteten Region annehmen und Arbeitgeber diese auch einstellen. Erst der verbleibende Teil wird der Arbeitskräftelücke zugerechnet. Diese Annahmen sind sehr restriktiv und führen zu niedrigen Werten. Bei der Interpretation müssen die folgenden Punkte berücksichtigt werden, um Missverständnisse zu vermeiden:

- Auf **kleinräumiger Ebene** kann der Arbeitskräftemangel größer sein, wenn die Mobilitätsannahme nicht zutrifft. Dies ist insbesondere bei geringer qualifizierten Arbeitskräften (beziehungsweise Helfern) der Fall.
- Die Arbeitskräftelücke im **Aggregat mehrerer Berufe** ist höher als die Differenz von Nachfrage und Angebot, weil stets die berufliche Passung auf Ebene der 1.300 Berufsgattungen berücksichtigt wird. Beispielsweise können arbeitslose Hausmeister keine offenen Stellen für Ärzte besetzen.
- Die Arbeitskräftelücke im **Aggregat mehrerer Regionen** kann niedriger sein als die Summe der regionalen Arbeitskräftelücken, weil stets vollständige regionale Mobilität der Arbeitslosen innerhalb der betrachteten Region angenommen wird. Somit haben größere Regionen auch größere Matchingpotenziale. Diese Annahme führt insbesondere bei Helfern zu einer Unterschätzung der Arbeitskräftelücke, da diese in der Regel weniger mobil sind.

### Arbeitskräftelücke und Beschäftigung entwickeln sich relativ unabhängig voneinander.

Eine Arbeitskräftelücke kann bei steigender sowie sinkender Beschäftigung entstehen (Beispiele IT- oder Metall-Berufe). Ausschlaggebend ist, ob die Arbeitsnachfrage schneller steigt als das Arbeitsangebot. Beide Marktseiten werden im Rahmen der Fortschreibung separat modelliert. Die Beschäftigung ist die Schnittmenge und entspricht der erfüllten Arbeitsnachfrage. Der Nachfrageüberhang ergibt die Arbeitskräftelücke. Burstedde et al. (2024) bieten hierzu weitere Ausführungen.

### Arbeitszeit / Wochenstunden

In dieser Studie werden keine Daten zur Arbeitszeit verwendet. Die Zahlen beziehen sich somit auf durchschnittliche Arbeitszeiten (und nicht auf Vollzeitstellen oder Vollzeitäquivalente). Wenn beispielsweise in

einem Beruf die durchschnittliche Arbeitszeit 30 Wochenstunden beträgt, dann entspricht ein Beschäftigungswachstum von 1 in diesem Beruf einer zusätzlichen Person mit 30 Wochenstunden.

Beruflich differenzierte Daten zur Arbeitszeit sind in Deutschland leider nicht in ausreichender Fallzahl verfügbar, sonst wären diese in die Analysen integriert worden.

Laut IAB-Arbeitszeitrechnung (IAB, 2025) ist die durchschnittliche Jahresarbeitszeit von 2018 bis 2024 um 2,4 Prozent gesunken. Auf Basis von 250 Arbeitstagen entspricht das 6,2 Minuten täglich. Dies geht im Wesentlichen darauf zurück, dass Männer und Vollzeitkräfte ihre Jahresarbeitszeit reduziert haben (während sie bei Frauen stagnierte und bei Teilzeitkräften stieg) und der Krankenstand aktuell hoch ist. Auch der Teilzeitanteil an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten steigt stetig, von 2018 bis 2024 von 38,5 auf 39,2 Prozent. Bei Männern steigt die Teilzeitquote deutlich schneller als bei Frauen.

Die IW-Arbeitsmarktfortschreibung modelliert die Arbeitszeitveränderungen nicht explizit, berücksichtigt aber implizit deren Auswirkungen. Beispiel: Wenn Lokführer eine Arbeitszeitreduktion um 5 Prozent erstreiken und die Bahnunternehmen deswegen 5 Prozent mehr Lokführer benötigen, dann stiege zwar die Beschäftigung um 5 Prozent, es würde aber nicht mehr gearbeitet.

Die Fortschreibung kann zwar datenbedingt nicht erkennen, dass die Arbeitszeit gesunken ist, sie berücksichtigt aber den Mehrbedarf an Beschäftigten, der sich aus dem Trend zur Arbeitszeitreduktion ergibt.

## **Beschäftigte**

Der Begriff „Beschäftigte“ bezieht sich in dieser Studie stets auf sozialversicherungspflichtig Beschäftigte ohne Auszubildende. Es handelt sich um Jahresdurchschnittswerte. Zahlen aus anderen Quellen weichen in der Regel ab. Die Studie betrachtet den Arbeitsmarkt aus der Sicht von Arbeitgebern, die Arbeitskräfte einstellen wollen. Sie lässt andere Erwerbsformen, wie beispielsweise Beamte und Selbstständige, außen vor. Für andere Erwerbsformen gibt es auch keine vergleichbaren Daten.

## **Beruf / Berufsgattung / Berufshauptgruppe**

In dieser Studie wird die Klassifikation der Berufe (KldB) von 2020 genutzt. In dieser können 1.300 Berufsgattungen (KldB-5-Steller) unterschieden werden, die jeweils mehrere Berufsbenennungen beinhalten können. Die Klassifikation ist in einer Baumstruktur organisiert und jede Berufsgattung gehört zu einer Berufshauptgruppe (KldB-2-Steller). Beispielsweise gehören zur Berufsgattung 43104 „Berufe in der Informatik (ohne Spezialisierung) – Experte“ sowohl die Berufsbenennungen „Dipl.-Informatiker“ als auch „Data Scientist“. Die Berufsgattung gehört der Berufshauptgruppe 43 „Informatik, Kommunikationstechnik“ an. Das Wort Beruf wird hier in der Regel synonym zu Berufsgattung verwendet, da dies die beruflich kleinste statistische Einheit ist. Das Wort Berufshauptgruppe wird synonym mit Berufshauptgruppe verwendet. Beobachtungen ohne Angabe des Berufs oder in Militärberufen (die in der Regel keine sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sind) werden nicht in beruflich differenzierten Tabellen und Abbildungen ausgewiesen, aber in Insgesamt-Werten berücksichtigt.

## **Branche / Wirtschaftsabschnitt / Wirtschaftsabteilung**

In dieser Studie wird die Klassifikation der Wirtschaftszweige (WZ) von 2008 verwendet. Diese ist in einer Baumstruktur organisiert. So gehört jede der 88 „Wirtschaftsabteilungen“ (WZ-2-Steller) zu einem von 21 „Wirtschaftsabschnitten“ (WZ-1-Steller), beispielsweise gehört die Wirtschaftsabteilung 28 „Maschinenbau“ zum Wirtschaftsabschnitt C „Verarbeitendes Gewerbe“. Es gibt noch kleinere statistische Einheiten (bis zum WZ-5-Steller, der „Unterklasse“), allerdings nicht in den für die Fortschreibungen notwendigen Merkmalskreuzungen. Die hier verwendeten Branchengruppen entsprechen häufig den Wirtschaftsabteilungen, sind jedoch teilweise Zusammenfassungen. Details werden in Kapitel D.3 beschrieben. Beobachtungen ohne Angabe der Branche werden nicht in Ergebnistabellen ausgewiesen, aber in Insgesamt-Werten berücksichtigt.

## **Fachkräftelücke**

Das Institut der deutschen Wirtschaft konzentriert sich bei der Betrachtung des Fachkräftemangels für gewöhnlich auf qualifizierte Fachkräfte und die darauf beschränkte Fachkräftelücke. Auf Wunsch des Auftraggebers wird hier der Arbeitskräftemangel betrachtet und die Arbeitskräftelücke verwendet, sodass auch geringqualifizierte Helfer berücksichtigt werden.

## **Geringqualifizierte / Helfer**

Der Arbeitsmarkt für Helfer ist ein Sonderfall, da es viele geringqualifizierte Arbeitslose gibt und diese schnell für ihre Tätigkeiten angelernt werden können. Die Arbeitskräftelücken sind deshalb in der Regel niedrig, ein Anstieg der offenen Stellen kann auf Hemmnisse hinweisen, die theoretisch vorhandenen Arbeitslosen tatsächlich für eine Beschäftigungsaufnahme zu gewinnen.

## **Langfristig lässt sich nur die demografische Entwicklung gut vorhersagen.**

Denn es ist sicher, dass die bereits vorhandenen Menschen älter werden und auch die Sterbewahrscheinlichkeiten beziehungsweise Todesfälle sind relativ absehbar. Umfang und Struktur der künftigen Zuwanderung sind schon deutlich unsicherer. Hier wird mit historischen Durchschnitten gearbeitet. Die Veränderung von Wirtschaftsstrukturen hingegen ist weit in die Zukunft kaum vorherzusagen. Hier wird auf eine Fortschreibung mehr als fünf Jahre in die Zukunft bewusst verzichtet.

## **Wanderungssaldo: Qualifikation und Arbeitsmarkterfolg von Zugewanderten / Geflüchteten**

Die Berechnungen zur Zuwanderung basieren nicht auf Individualdaten. Wie qualifiziert eine einzelne zugewanderte Person ist und wie schnell sie Arbeit findet, ist nicht bekannt. Im Ergebnis wird die Qualifikationsstruktur der Zugewanderten dennoch adäquat abgebildet.

Der Wachstumsbeitrag des Wanderungssaldos ist zunächst ein fiktiver Wert, der annimmt, dass neu Zugewanderte genauso oft arbeiten wie bereits früher Zugewanderte. In Jahren, in denen viele Menschen zuwandern, die zunächst nicht arbeiten, führt dies zu einem zu hohen Wachstumsbeitrag des Wanderungssaldos. Diese Übertreibung wird jedoch stets an anderer Stelle ausgeglichen. Denn in diesem Fall sinkt die Partizipationsquote der Ausländer (für Details siehe Burstedde et al., 2024, 31 f.). So werden die „zu vielen Beschäftigten“ wieder abgezogen. Der Wanderungssaldo sollte deshalb stets gemeinsam mit der Partizipationsquote der Ausländer betrachtet werden, um ein stimmiges Gesamtbild zu erhalten.

Beispielsweise kamen im Jahr 2022 viele Geflüchtete aus der Ukraine nach Deutschland, häufig Frauen mit Kindern, die zunächst nicht arbeiten konnten. Trotzdem sieht der Wachstumsbeitrag des Wanderungssaldos zunächst sehr positiv aus. Die Gegenbuchung erfolgt in der Partizipationsquote der Ausländer, die 2022 einen negativen Wachstumsbeitrag leistete. 2024 kehrte diese auf ihren Wachstumspfad zurück, was einer verzögerten Integration entspricht. Dasselbe Muster sah man bereits nach der hohen Fluchtmigration im Jahr 2015. Gleichzeitig darf nicht vergessen werden, dass auch in Jahren mit hoher Fluchtmigration viele Ausländer eine Beschäftigung in Deutschland aufnehmen, die nicht als Geflüchtete gekommen sind. Auch diesen Menschen müssen die Zahlen Rechnung tragen.

Wenn mehr Menschen nach Deutschland kommen, die zunächst nicht arbeiten, sinkt auch der Trend der Partizipationsquote von Ausländern. Das entspricht einer dauerhaften Verlangsamung der Arbeitsmarktintegration. Wenn mehr geringqualifizierte Zuwanderer kommen, steigt der Anteil geringqualifizierter Beschäftigung. Wenn hingegen mehr qualifizierte Zuwanderer kommen, die schnell Arbeit finden, steigt die Partizipationsquote der Ausländer und auch der Anteil qualifizierter Tätigkeiten.

## D. Daten und Methodik

Die Fortschreibungen basieren auf der Methodik der IW-Arbeitsmarktfortschreibung (Burstedde, 2023) und den Erweiterungen im Rahmen des IHK Arbeitsmarktradar Bayern (Burstedde et al., 2025). Weiterentwicklungen werden in Kapitel D.2 näher erläutert.

### D.1. Daten, Imputation und Aggregation

Tabelle D.1.1 gibt einen Überblick über die verwendeten Rohdaten. Tabelle D.1.2 gibt einen Überblick über die berechneten Variablen und deren Abkürzungen und Indizes (beispielsweise steht  $ALO_{br}$  für Arbeitslose in einem Beruf  $b$  und einer Region  $r$ ). Aus den Tabellen ergeben sich auch die jeweils verfügbaren gleichzeitigen Merkmalsdifferenzierungen (beispielsweise Beruf und Region) und die Anzahl der Merkmalsausprägungen (beispielsweise bedeutet Alter „13“, dass 13 Altersgruppen unterschieden werden) sowie die Berechnungswege (beispielsweise  $ANG = SVB + ALO$ ).

Da nur wenige Daten mit der gewünschten gleichzeitigen Merkmalsdifferenzierung verfügbar sind, werden die vollständigen Tabellen in der Regel anhand von mindestens zwei Datenquellen geschätzt. Beispielsweise sind Bevölkerungsdaten bei einer feineren regionalen Differenzierung als Bundesländer nicht mehr nach Altersjahren differenziert verfügbar, sondern nur noch nach Altersgruppen. Es werden dann die Anteile der Altersjahre an den Altersgruppen im jeweiligen Bundesland auf dessen Arbeitsagenturbezirke übertragen. Durch diese Kreuzung werden viele Trends aus höheren Ebenen auf kleinere Ebenen übertragen und die Ergebnisse verwässert. Die tatsächlichen Entwicklungen auf regionaler Ebene werden in der Regel noch ausgeprägter beziehungsweise spezifischer sein als die hier veröffentlichten Schätzungen. Das Verfahren wurde gegenüber dem IHK Arbeitsmarktradar (Burstedde et al., 2025) deutlich verbessert, indem nun auch mehr als zwei Datenquellen für die Tabellensynthese herangezogen werden können. Für Details siehe Kapitel D.2.

Vor der Imputation der Merkmalsdifferenzierungen werden eventuell fehlende Werte („Missings“) imputiert. Hierzu wird die Summe der fehlenden Werte so verteilt, dass die kleinstmöglichen bekannten Ingesamt-Werte erreicht werden. Beispiel (fiktiv): Bei den Todesfällen fehlt die Geschlechtsinformation für die beiden Altersgruppen 65 bis 69 und 70 bis 74 Jahre. Es ist bekannt, dass es insgesamt neun Todesfälle gibt, davon drei in der ersten und sechs in der zweiten Altersgruppe aufgetreten sind und diese sich auf fünf Männer und vier Frauen verteilen. Dann ergeben sich  $9 \cdot \frac{3}{9} \cdot \frac{5}{9} = 1,667$  Todesfälle bei Männern im Alter von 65 bis 69 aus der Imputation. Es wird stets mit Gleitkommazahlen gerechnet und nicht gerundet. Ein Personenbezug wird durch das Verfahren nicht hergestellt und in Ergebnissen werden keine absoluten Werte unter zehn ausgegeben. Im Falle der Wertschöpfungsdaten müssen zudem teilweise die letzten ein bis zwei Jahre imputiert werden, was mittels der auch sonst verwendeten Fortschreibungsmethodik geschieht.

Alle Berechnungen erfolgen auf Ebene der Arbeitsagenturbezirke und werden von dort aus auf höhere Ebenen aggregiert. Daten auf Kreisebene werden zunächst auf Arbeitsagenturbezirke aggregiert und dem aktuellen Gebietsstand angepasst (hier: 2025).

**Tabelle D.1.1: Rohdaten-Übersicht**

| Kürzel | Variable                   | Beruf<br>(KldB) | Branche<br>(WZ) | Geschlecht | Staatsange-<br>hörigkeit | Alter    | Region   | Datenquelle                                                                              |
|--------|----------------------------|-----------------|-----------------|------------|--------------------------|----------|----------|------------------------------------------------------------------------------------------|
|        |                            | <b>b</b>        | <b>w</b>        | <b>g</b>   | <b>s</b>                 | <b>a</b> | <b>r</b> |                                                                                          |
| ALO    | Arbeitslose                | 1300            | -               | -          | -                        | -        | 150      | Bundesagentur für Arbeit<br>Sonderauswertungen                                           |
|        |                            | -               | -               | 2          | 2                        | 13       | 150      |                                                                                          |
| SVB    | Beschäftigte               | 1300            | -               | 2          | 2                        | 13       | 16       |                                                                                          |
|        |                            | 148             | -               | -          | 2                        | -        | 150      |                                                                                          |
|        |                            | 148             | 88              | -          | -                        | -        | 150      |                                                                                          |
|        |                            | -               | -               | 2          | 2                        | 13       | 150      |                                                                                          |
| SVBW   | Beschäftigte<br>am Wohnort | -               | -               | 2          | 2                        | 13       | 150      |                                                                                          |
| BEV    | Bevölkerung                | -               | -               | 2          | 2                        | 75+      | 16       | Destatis.de Tabelle 12411-0014                                                           |
|        |                            | -               | -               | 2          | 2                        | 18       | 400      | Regionalstatistik.de<br>Tabelle 12411-03-03-4                                            |
| BWS    | Bruttowert-<br>schöpfung   | -               | 7               | -          | -                        | -        | 400      | Statistikportal.de Tabelle<br>„Bruttoinlandsprodukt,<br>Bruttowertschöpfung<br>(Kreise)“ |
|        |                            | -               | 20              | -          | -                        | -        | 16       | Destatis.de Tabelle 82111-0002                                                           |
| IHK    | Erwartete<br>Geschäftslage | -               | -               | -          | -                        | -        | -        | IHK-Konjunkturumfrage                                                                    |
| STO    | Offene Stellen             | 1300            | -               | -          | -                        | -        | 150      | Burstedde et al., 2020; BA-<br>& IAB-<br>Sonderauswertungen                              |
| TOD    | Todesfälle                 | -               | -               | 2          | 2                        | 75+      | -        | Destatis.de Tabelle 12613-0004                                                           |
|        |                            | -               | -               | 2          | -                        | -        | 400      | Regionalstatistik.de<br>Tabelle 12613-01-01-4                                            |
|        |                            | -               | -               | -          | 2                        | -        | 400      | Regionalstatistik.de<br>Tabelle 12613-92-01-4                                            |
|        |                            | -               | -               | -          | -                        | 14       | 400      | Regionalstatistik.de<br>Tabelle 12613-93-01-4                                            |

Hinweise: Auf Destatis.de und Regionalstatistik.de stellen die statistischen Bundes- und Landesämter Daten zur Selbstbedienung bereit. Destatis ist ein Kürzel für das Statistische Bundesamt. Sonderauswertungen sind individuelle Datenauswertungen, die in der Regel kostenpflichtig und nicht-öffentlich sind, jedoch auch von Dritten angefragt werden können.

**Tabelle D.1.2: Variablen-Übersicht**

| Kürzel          | Variable                                | Beruf<br>(KldB) | Branche<br>(WZ) | Ge-<br>schlecht | Staatsan-<br>gehörigkeit | Alter | Berechnung                           |
|-----------------|-----------------------------------------|-----------------|-----------------|-----------------|--------------------------|-------|--------------------------------------|
|                 |                                         | b               | w               | g               | s                        | a     |                                      |
| ANG             | Arbeitsangebot                          | 1300            | -               | -               | -                        | -     | = SVB + ALO                          |
| ALO             | Arbeitslose                             | 1300            | -               | -               | -                        | -     | = ( BEV * PQ * ALQ ) * AV            |
| ALQ             | Arbeitslosenquote                       | -               | -               | 2               | 2                        | 11    | = $ALO_a / (ALO + SVBW)$             |
| AV              | Arbeitslosenverteilung                  | 1300            | -               | -               | -                        | -     | = $ALO_b / ALO$                      |
| NAF             | Arbeitsnachfrage                        | 1300            | -               | -               | -                        | -     | = SVB + STO                          |
| BV              | Berufsverteilung                        | 1300            | -               | 2               | 2                        | 11    | = $SVB_b / SVB$                      |
| SVB             | Beschäftigte                            | -               | -               | 2               | 2                        | 11    | = $BEV * PQ * (1 - ALQ) + PS$        |
| SVB             |                                         | 1300            | -               | 2               | 2                        | 11    | = $(BEV * PQ * (1 - ALQ) + PS) * BV$ |
| SVB             |                                         | 1300            | 88              | -               | -                        | -     | = $SVB * WV$                         |
| BEV             | Bevölkerung                             | -               | -               | 2               | 2                        | 75+   | = $BEA_{t-1} + KHV + WS - TOD$       |
| WV              | Branchenverteilung                      | 1300            | 88              | -               | -                        | -     | = $SVB_w / SVB$                      |
| BWS             | Bruttowertschöpfung                     | -               | 20              | -               | -                        | -     | = $SVB * BWS_{je\_SVB}$              |
| BWS_<br>je_SVB  | Bruttowertschöpfung je<br>Beschäftigten | -               | 20              | -               | -                        | -     | = $BWS / SVB$                        |
| FKL             | Arbeitskräftelücke                      | 1300            | -               | -               | -                        | -     | = $NAF - ANG \geq 0$                 |
| KHV             | Kohortenverschiebung                    | -               | -               | 2               | 2                        | 75+   | = $BEV_{a-1} - BEV$                  |
| STO             | Offene Stellen                          | 1300            | -               | -               | -                        | -     | = STO                                |
| PQ              | Partizipationsquote                     | -               | -               | 2               | 2                        | 13    | = $(SVBW + ALO) / BEV$               |
| PS              | Pendlersaldo                            | -               | -               | 2               | 2                        | 11    | = $SVB - SVBW$                       |
| SUQ             | Stellenüberhangsquote                   | 1300            | -               | -               | -                        | -     | = $FKL / STO$                        |
| TOD             | Todesfälle                              | -               | -               | 2               | 2                        | 75+   | = $BEA_{a-1t-1} * TODQ$              |
| TODQ            | Todesfallquote                          | -               | -               | 2               | 2                        | 75+   | = $TOD / BEV_{a-1t-1}$               |
| WS              | Wanderungssaldo                         | -               | -               | 2               | 2                        | 75+   | = $BEA - (BEA_{a-1t-1} - TOD)$       |
| BWS_<br>Verlust | Wertschöpfungsverlust                   | -               | 20              | -               | -                        | -     | = $BWS_{je\_SVB} * FKL * WV$         |

## D.2. Methodische Weiterentwicklungen

Gegenüber der aktuellen Methodik des IHK Arbeitsmarktradar Bayern (Burstedde et al., 2025) gibt es folgende Änderungen und Weiterentwicklungen:

- Für viele der Berechnungen sind keine Rohdaten mit der benötigten kreuzweisen Merkmalsdifferenzierung verfügbar. Diese wurden bisher aus zwei Randverteilungen geschätzt. In dieser Studie wird erstmals hierarchisches „Iterative Proportional Fitting“ (IPF) genutzt, um aus beliebig vielen Randverteilungen diejenige mögliche Tabelle zu synthetisieren, die von den bekannten Randverteilungen am wenigsten weit entfernt ist. Diese numerische Methode kommt ohne Verteilungsannahmen aus und enthält keine stochastischen Elemente. Die resultierenden synthetischen Tabellen sind methodisch unverzerrt, bleiben jedoch eine Schätzung im unendlichen Möglichkeitsraum. Die Beschäftigten- und Gestorbenen-Daten sind nun anhand zusätzlich verwendeter Randverteilungen genauer für die Merkmale Geschlecht und Alter.
- Die Schätzung der kurzen Frist mittels IHK-Konjunkturumfrage (vgl. Burstedde et al., 2025, 79) führte für den IHK-Bezirk Lüneburg-Wolfsburg nicht zu plausiblen Ergebnissen. Dies dürfte an der kleineren Stichprobe und den IPF-bedingt kürzeren Zeitreihen liegen. Die kurze Frist wird hier deshalb nicht separat geschätzt. Der Übergangspfad zur mittleren Frist wird gänzlich verworfen, auch gegenüber der bisherigen IW-Arbeitsmarktfortschreibung (vgl. Burstedde, 2023, 34 f.). Das heißt, schon im ersten Jahr der Fortschreibung entsprechen die Werte dem Trend, hier im Jahr 2025. Für offene Stellen und Arbeitslose konnten bereits die Rohdaten bis zum 31.12.2025 verwendet werden, weshalb für diese – und darauf basierende Kennzahlen wie Arbeitskräftelücke und Stellenüberhangsquote – das erste Jahr der Fortschreibung ein Jahr später ist, also 2026. Es ist wichtig zu betonen, dass die fortgeschriebenen Werte – insbesondere der Jahre 2025 und 2026 – nicht als Prognose interpretiert werden sollten, da die Fortschreibung von konjunkturellen Effekten abstrahiert und zudem keine Trendwenden antizipieren kann. Aktuelle Daten können deshalb von den fortgeschriebenen Daten deutlich abweichen, müssen aber nicht zwingend eine Trendänderung für die mittlere Frist bedeuten.
- Die Partizipationsquote wurde bisher linear fortgeschrieben, was schnell dazu führte, dass diese auf unrealistische 100 Prozent stieg. Das Verfahren wurde deshalb geändert. Zunächst wird die neu eingeführte Aktivierungsrate berechnet und fortgeschrieben, formell:  $AKT = (PQ_t - PQ_{t-1}) / (1 - PQ_{t-1})$ . Sie ist der Anteil der Menschen, die in der letzten Periode noch nicht am Arbeitsmarkt partizipiert haben, und integriert werden konnten. Die Partizipationsquote ergibt sich anschließend iterativ aus:  $PQ_t = PQ_{t-1} + (1 - PQ_{t-1}) * AKT_t$ . Mit diesem Verfahren ergibt sich tendenziell eine Abflachung des Wachstums am oberen Ende, da der Pool der Aktivierbaren immer kleiner wird. Umgekehrt wird ausgehend von sehr niedrigen Partizipationsquoten eine schnellere Steigerung ermöglicht.
- Beschäftigte ab Alter 75 werden nun berücksichtigt. Der Effekt ist gering.
- Die 1.300 Berufsgattungen bestehen jeweils aus einer Vielzahl von Berufsbenennungen. Diese Berufsbenennungen werden hin und wieder zwischen Berufsgattungen verschoben. Dies kann zu teils deutlichen Strukturbrüchen führen, die eine Trendschätzung deutlich erschweren. Bisher wurden bekannte Verschiebungen durch einfache Dummy-Variablen korrigiert (vgl. Burstedde, 2023, 38 ff.). In dieser Studie wird erstmals ein neues Verfahren angewendet, das für alle Berufsgattungen, zwischen denen im relevanten Zeitraum Berufsbenennungen verschoben wurden, gruppenweise Trendschätzungen durchführt, und dabei konsistente Tauschmengen für jede Verschiebung schätzt und aus den Trends „herausrechnet“. Die neuen Berufsgattungen der KldB 2020 sind ein einfacher Spezialfall dieses Verfahrens. Bei den Beschäftigtendaten können diese Verschiebungen mit bis zu 3 Jahren Verzögerung auftreten, was durch Verzögerungsdummies von 0,75/0,5/0,25 im 1./2./3. Jahr nach dem Strukturbruch abgebildet wird. (Dies ist eine erneute Verbreiterung der Parametrisierung, vgl. Burstedde et al., 2024, 66; 2025, 85). Da die Verläufe individuell unterschiedlich sind, führt dieses Schema zu Über- und Unterschätzungen in einzelnen Jahren einer Zeitreihe, für die Trendschätzung ist dies jedoch wenig relevant. Das Verfahren stellt eine deutliche Verbesserung dar, kann die Verzerrungen durch die Strukturbrüche jedoch nur verringern und nicht negieren.

## D.3. Branchenaggregate

Die Branchendaten sind nach der Klassifikation der Wirtschaftszweige (WZ 2008) gegliedert. Die Berechnungen werden in der Regel auf Ebene der Wirtschaftsabteilungen („2-Steller“) durchgeführt und die meisten Ergebnisse auch auf dieser Ebene ausgewiesen. In einigen Fällen werden die Ergebnisse vergrößert auf Wirtschaftsabschnitte („1-Steller“) oder die in Tabelle D.3.1 dargestellten Aggregate. Die in diesem Gutachten ausgewiesenen Branchen sind dabei alle überschneidungsfrei.

**Tabelle D.3.1: Branchenaggregate**

| <b>Codes</b>   | <b>Langbezeichnungen</b>                                                                                                                                                                                               | <b>Kurzbezeichnung</b>                    |
|----------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|
| D, E           | Energieversorgung; Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen                                                                                                          | Energie, Wasser, Abfall, Umwelt           |
| M, N           | Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen; Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen                                                                        | Wirtschaftsnahe Dienstleistungen          |
| S, T, U        | Sonstige Dienstleistungen; Private Haushalte mit Hauspersonal; Waren und Dienstl. durch private Haushalte für den Eigenbedarf ohne ausgeprägten Schwerpunkt; Exterritoriale Organisationen und Körperschaften          | Sonstige Dienstleistungen                 |
| 10, 11, 12     | Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln; Getränkeherstellung; Tabakverarbeitung                                                                                                                                    | Nahrung, Getränke, Tabak                  |
| 13, 14, 15     | Herstellung von Textilien; Bekleidung; Leder, Lederwaren und Schuhen                                                                                                                                                   | Textilien, Bekleidung, Leder, Schuhe      |
| 24, 25         | Metallerzeugung und -bearbeitung; Herstellung von Metallerzeugnissen                                                                                                                                                   | Metall                                    |
| 29, 30         | Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen; Sonstiger Fahrzeugbau                                                                                                                                                 | Kraftwagen und sonstiger Fahrzeugbau      |
| 35, 36         | Energieversorgung; Wasserversorgung                                                                                                                                                                                    | Energie- und Wasserversorgung             |
| 37, 38, 39     | Abwasserentsorgung; Sammlung, Behandlung und Beseitigung von Abfällen; Rückgewinnung; Beseitigung von Umweltverschmutzungen und sonstige Entsorgung                                                                    | Abwasser, Abfall, Umwelt                  |
| 50, 51         | Schifffahrt; Luftfahrt                                                                                                                                                                                                 | Schiff- und Luftfahrt                     |
| 59, 60         | Herstellung, Verleih und Vertrieb von Filmen und Fernsehprogrammen; Kinos; Tonstudios und Verlegen von Musik; Rundfunkveranstalter                                                                                     | Fernsehen, Rundfunk, Film, Musik          |
| 62, 63         | Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie; Informationsdienstleistungen                                                                                                                              | IT- und Informations-Dienstleistungen     |
| 74, 75, 77, 82 | Sonstige freiberufliche, wissenschaftliche und technische Tätigkeiten; Veterinärwesen; Vermietung von beweglichen Sachen; Erbringung von wirtschaftlichen Dienstleistungen für Unternehmen und Privatpersonen a. n. g. | Sonstige wirtschaftsnahe Dienstleistungen |

Quelle: eigene Darstellung

# Literaturverzeichnis

Arntz, Melanie / Ivanov, Boris / Pohlan, Laura, 2022, Regional Structural Change and the Effects of Job Loss, IAB-Discussion Paper, Nr. 17, <https://doku.iab.de/discussionpapers/2022/dp1722.pdf> [31.8.2026]

BA – Bundesagentur für Arbeit, 2026, Gebietsstruktur der Bundesagentur für Arbeit, <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Grundlagen/Klassifikationen/Regionale-Gliederungen/BA-Gebietsstruktur-Nav.html> [7.7.2026]

BAMF – Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, 2025, Monitoring zur Bildungs- und Erwerbsmigration: Jahresbericht 2024, [https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Forschung/BerichtsreihenMigrationIntegration/MonitoringBildungsErwerbsmigration/mobemi-jahresbericht-2024.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=6](https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Forschung/BerichtsreihenMigrationIntegration/MonitoringBildungsErwerbsmigration/mobemi-jahresbericht-2024.pdf?__blob=publicationFile&v=6) [16.7.2026]

BMF – Bundesministerium der Finanzen, 2026, Bundeshaushalt 2027: Für ein starkes und krisenfestes Deutschland, <https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Pressemitteilungen/Finanzpolitik/2026/07/2026-07-06-regierungsentwurf-bundeshaushalt-2027.html> [10.7.2026]

Braunschweiger Zeitung, 2023, VW schickt Stammwerk-Beschäftigte in die Qualifizierung für ID3, 21.2.2023, <https://www.braunschweiger-zeitung.de/wirtschaft/article237719363/VW-schickt-Stammwerk-Beschaeftigte-in-die-Qualifizierung-fuer-ID3.html> [10.7.2026]

Brücker, Herbert / Jaschke, Philipp / Kosyakova, Yuliya, 2025, 10 Jahre Fluchtmigration 2015. Haben wir es geschafft? Eine Analyse aus Sicht des Arbeitsmarktes, IAB-Kurzbericht, Nr. 17, Nürnberg, <https://doku.iab.de/kurzber/2025/kb2025-17.pdf> [16.2.2026]

Bundeshaushalt, 2026, Bundeshaushalt Digital, <https://www.bundeshaushalt.de/DE/Bundeshaushalt-digital/bundeshaushalt-digital.html> [10.7.2026]

Bundesrechnungshof, 2025, Bericht nach § 88 Absatz 2 BHO an den Haushaltsausschuss des Deutschen Bundestages Information über die Entwicklung des Einzelplans 14 (Bundesministerium der Verteidigung) für die Beratungen zum Bundeshaushalt 2026, [https://www.bundesrechnungshof.de/SharedDocs/Downloads/DE/Berichte/2025/einzelplan-2026/14-volltext.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=2](https://www.bundesrechnungshof.de/SharedDocs/Downloads/DE/Berichte/2025/einzelplan-2026/14-volltext.pdf?__blob=publicationFile&v=2) [12.7.2026]

Burstedde, Alexander, 2023, Die IW-Arbeitsmarktfortschreibung. Wo stehen Beschäftigung und Arbeitskräftemangel in den 1.300 Berufsgattungen in fünf Jahren?, IW-Report, Nr. 8, Köln, [https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user\\_upload/Studien/Report/PDF/2023/IW-Report\\_2023-Arbeitsmarktfortschreibung.pdf](https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Report/PDF/2023/IW-Report_2023-Arbeitsmarktfortschreibung.pdf) [19.2.2026]

Burstedde, Alexander / Orange, Fritz, 2025, Fachkräftezuwanderung aus EU-Osterweiterung versiegt – Alternativen benötigt, IW-Kurzbericht, Nr. 48, Köln, [https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user\\_upload/Studien/Kurzberichte/PDF/2025/IW-Kurzbericht\\_2025-Fachkr%C3%A4ftezuwanderung-aus-EU-Osterweiterung.pdf](https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Kurzberichte/PDF/2025/IW-Kurzbericht_2025-Fachkr%C3%A4ftezuwanderung-aus-EU-Osterweiterung.pdf) [12.2.2026]

Burstedde, Alexander / Puls, Thomas / Tiedemann, Jurek, 2025, Risiken für die Umsetzung des Sondervermögens Infrastruktur und Klimaneutralität. Kapazitätsengpässe dürften zu Verzögerungen und Preissteigerungen führen, IW-Report, Nr. 42, Köln, [https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user\\_upload/Studien/Report/PDF/2025/IW-Report\\_2025-Fachkr%C3%A4ftebedarf-Sonderverm%C3%B6gen-Infrastruktur.pdf](https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Report/PDF/2025/IW-Report_2025-Fachkr%C3%A4ftebedarf-Sonderverm%C3%B6gen-Infrastruktur.pdf) [19.7.2026]

Burstedde, Alexander / Quispe, Valeria / Orange, Fritz, 2026, IHK Arbeitsmarktradar Bayern 2026. Berufe, Regionen und Branchen im Blick, Gutachten im Auftrag des Bayerischen Industrie- und Handelskammertags e. V. (BIHK), München / Köln,

[https://arbeitsmarktradar.bihk.de/fileadmin/Bilder/Artikel/2029/Arbeitsmarktradar Bayern Gutachten.pdf](https://arbeitsmarktradar.bihk.de/fileadmin/Bilder/Artikel/2029/Arbeitsmarktradar_Bayern_Gutachten.pdf)  
[31.8.2026]

Castellani, Davide / Pieri, Fabio, 2013, R&D offshoring and the productivity growth of European regions, Research Policy, Vol. 42, Nr. 9, S. 1581–1594, <https://doi.org/10.1016/j.respol.2013.05.009>

de Rassenfosse, Gaétan / Thomson, Russell, 2019, R&D offshoring and home industry productivity, Industrial and Corporate Change, Vol. 28, Nr. 6, S. 1497–1513, <https://doi.org/10.1093/icc/dtz020>

DEHOGA Niedersachsen, 2026, Ausbildungsplatzstatistik, <https://www.dehoga-niedersachsen.de/presse-und-media/zahlen-daten-fakten/ausbildungsplatzstatistik/> [27.8.2026]

Destatis – Statistisches Bundesamt, 2024, Zensus 2022: 82,7 Millionen Einwohnerinnen und Einwohner, Pressemitteilung Nr. 44 vom 25. Juni 2024, [https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/Zensus2022-Pressemitteilungen/PM\\_zensus2022\\_44.html](https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/Zensus2022-Pressemitteilungen/PM_zensus2022_44.html) [16.2.2026]

Destatis, 2025, Nettozuwanderung 2024 auf 430 000 Personen gesunken, Pressemitteilung vom 24. Juni, [https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2025/06/PD25\\_224\\_12411.html](https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2025/06/PD25_224_12411.html) [12.2.2026]

Statistikportal, 2026, Zuwanderung nach Deutschland. Aktuelle Ergebnisse nach Bundesländern, <https://www.statistikportal.de/de/zuwanderung-deutschland> [12.2.2026]

DRV – Deutsche Rentenversicherung Bund, 2024, Rentenversicherung in Zahlen 2024, [https://www.deutsche-rentenversicherung.de/SharedDocs/Downloads/DE/Statistiken-und-Berichte/statistikpublikationen/rv\\_in\\_zahlen.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=3](https://www.deutsche-rentenversicherung.de/SharedDocs/Downloads/DE/Statistiken-und-Berichte/statistikpublikationen/rv_in_zahlen.pdf?__blob=publicationFile&v=3) [11.12.2024]

Plünnecke, Axel, 2024, Ökonomische Bedeutung der KITA, Stellungnahme zur Landtagsanhörung NRW am 31.10.2024, 18. Wahlperiode, Nr. 2026, <https://www.landtag.nrw.de/portal/WWW/dokumentenarchiv/Dokument/MMST18-2026.pdf> [31.8.2026]

Tagesschau, 2024, Sparpläne des Autokonzerns. Welche VW-Standorte besonders bangen müssen, 14. September, <https://www.tagesschau.de/wirtschaft/unternehmen/vw-werke-deutschland-100.html> [10.7.2026]

Wolfsburger Allgemeine, 2024, Unter der VW-Krise leiden die Zulieferer in Wolfsburg und der Region, 10.10.2024, <https://www.waz-online.de/lokales/wolfsburg/wolfsburg-ia-v-betrandt-capgemini-planen-jobabbau-2SPJQ26F5VDFHKHDZJKIX5ATEE.html> [10.10.2024]

Zeit, 2024, Volkswagen. Worauf sich VW und die IG Metall geeinigt haben, 21.12.2024, <https://www.zeit.de/news/2024-12/21/worauf-sich-vw-und-die-ig-metall-geeinigt-haben> [10.7.2026]

# Abbildungsverzeichnis

|                                                                                                                                                        |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Abbildung A.1.1: Nachfrage, Angebot, Beschäftigte und Arbeitskräftelücke 2018 bis 2030 .....                                                           | 7  |
| Abbildung A.1.2: Beschäftigte – Wachstumsbeiträge 2018 bis 2030.....                                                                                   | 9  |
| Abbildung A.1.3: Szenarien Beschäftigungsentwicklung 2018 bis 2030 .....                                                                               | 10 |
| Abbildung A.1.4: Beschäftigungsentwicklung nach Anforderungsniveau 2018 bis 2030 .....                                                                 | 10 |
| Abbildung A.1.5: Arbeitskräftelücke 2018 bis 2030 .....                                                                                                | 11 |
| Abbildung A.1.6: Stellenüberhangsquote – Entwicklung nach Anforderungsniveau 2024 bis 2030 .....                                                       | 12 |
| Abbildung A.4.1: Partizipationsquoten 2024 und 2030 nach Geschlecht, Staatsangehörigkeit und Alter .....                                               | 24 |
| Abbildung B.1.1: Nachfrage, Angebot, Beschäftigte und Arbeitskräftelücke 2018 bis 2030, AAB Helmstedt .....                                            | 28 |
| Abbildung B.1.2: Szenarien Beschäftigungsentwicklung 2019 bis 2030, AAB Helmstedt.....                                                                 | 28 |
| Abbildung B.1.3: Arbeitskräftelücke 2018 bis 2030, AAB Helmstedt.....                                                                                  | 29 |
| Abbildung B.1.4: Nachfrage, Angebot, Beschäftigte und Arbeitskräftelücke 2018 bis 2030 in der Automobilindustrie<br>im AAB Helmstedt.....              | 32 |
| Abbildung B.2.1: Nachfrage, Angebot, Beschäftigte und Arbeitskräftelücke 2018 bis 2030, AAB Celle .....                                                | 35 |
| Abbildung B.2.2: Szenarien Beschäftigungsentwicklung 2019 bis 2030, AAB Celle.....                                                                     | 35 |
| Abbildung B.2.3: Arbeitskräftelücke 2018 bis 2030, AAB Celle .....                                                                                     | 36 |
| Abbildung B.2.4: Nachfrage, Angebot, Beschäftigte und Arbeitskräftelücke 2018 bis 2030 in rüstungsnahen<br>Branchen im AAB Celle.....                  | 38 |
| Abbildung B.3.1: Nachfrage, Angebot, Beschäftigte und Arbeitskräftelücke 2018 bis 2030, AAB Lüneburg-Uelzen ..                                         | 41 |
| Abbildung B.3.2: Szenarien Beschäftigungsentwicklung 2019 bis 2030, AAB Lüneburg-Uelzen .....                                                          | 41 |
| Abbildung B.3.3: Arbeitskräftelücke 2018 bis 2030, AAB Lüneburg-Uelzen .....                                                                           | 41 |
| Abbildung B.3.4: Nachfrage, Angebot, Beschäftigte und Arbeitskräftelücke 2018 bis 2030 in Beherbergung und<br>Gastronomie im AAB Lüneburg-Uelzen ..... | 44 |

# Tabellenverzeichnis

|                                                                                                       |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabelle A.2.1: Beschäftigungsentwicklung nach Berufshauptgruppen 2024 bis 2030 .....                  | 15 |
| Tabelle A.2.2: Beschäftigungsentwicklung nach Berufsgattungen 2024 bis 2030, Top 10 und Flop 10 ..... | 16 |
| Tabelle A.2.3: Top-20-Arbeitskräftelücke nach Berufsgattung.....                                      | 17 |
| Tabelle A.2.4: Top-20-Stellenüberhangsquote nach Berufsgattung 2024 bis 2030.....                     | 18 |
| Tabelle A.3.1: Beschäftigungsentwicklung nach Branchen 2024 bis 2030, Top 10 und Flop 10 .....        | 22 |
| Tabelle A.3.2: Top-20-Arbeitskräftelücke nach Branchen 2030 .....                                     | 22 |
| Tabelle A.3.3: Top-20-Stellenüberhangsquote nach Branchen 2030.....                                   | 23 |
| Tabelle B.1.1: Top-20-Arbeitskräftelücke nach Berufsgattung, AAB Helmstedt.....                       | 29 |
| Tabelle B.2.1: Top-20-Arbeitskräftelücke nach Berufsgattung, AAB Celle .....                          | 36 |
| Tabelle B.3.1: Top-20-Arbeitskräftelücke nach Berufsgattung, AAB Lüneburg-Uelzen.....                 | 42 |
| Tabelle D.1.1: Rohdaten-Übersicht .....                                                               | 49 |
| Tabelle D.1.2: Variablen-Übersicht .....                                                              | 50 |
| Tabelle D.3.1: Branchenaggregate .....                                                                | 52 |