

# Der oberpfälzische Arbeitsmarkt und seine Perspektiven

Position  
Stand: Februar 2026

**vbw**

Die bayerische Wirtschaft





## Vorwort

### Herausfordernde Lage auf dem oberpfälzischen Arbeitsmarkt

Der Arbeitsmarkt der Oberpfalz ist weiterhin robust, befindet sich aber in einer herausfordernden Lage. Neben der konjunkturellen Krise wirken sich auch tiefgreifende strukturelle Entwicklungen auf den oberpfälzischen Arbeitsmarkt aus.

Die hohen Energie- und Arbeitskosten, eine überbordende Bürokratie, eine schwache gesamtwirtschaftliche Nachfrage, geopolitische Herausforderungen, die demografische Entwicklung sowie die beschleunigte Digitalisierung der Arbeitswelt hinterlassen auch auf dem oberpfälzischen Arbeitsmarkt Spuren.

Der Struktur- und Konjunkturkrisen sowie der daraus resultierenden wirtschaftlichen Stagnation muss mit gezielten Maßnahmen, wie der Senkung der Energiekosten, der Arbeitszeitflexibilisierung, der Reform der sozialen Sicherungssysteme sowie generell der Entbürokratisierung entgegengewirkt werden.

Eine starke oberpfälzische Wirtschaft trägt maßgeblich dazu bei, verlässliche (Gewerbe-) Steuereinnahmen zu sichern, wohnortnahe Arbeitsplätze zu schaffen und damit langfristige Perspektiven für die Menschen vor Ort zu eröffnen. Wir fordern deshalb die Gemeinden, Städte und Kreise auf, die Wirtschaftsförderung ins Zentrum der Kommunalpolitik zu stellen. Gute Rahmenbedingungen für die Wirtschaft schaffen die Kommunen darüber hinaus durch eine effiziente Interaktion mit den Unternehmen, etwa durch E-Government-Angebote sowie eine gute Verkehrsinfrastruktur. Weitere wichtige Bausteine sind zudem ausreichende Kinderbetreuungseinrichtungen, bezahlbarer Wohnraum und eine gute digitale Infrastruktur.

Gleichzeitig sind die Beschäftigten gefordert, flexibel auf die Transformation der Arbeitswelt zu reagieren und aktiv durch Qualifizierung und Weiterbildung notwendige Zukunftskompetenzen aufzubauen. Zur Flexibilität gehört zudem, bei Wegfall des eigenen Arbeitsplatzes Chancen in anderen Branchen zu nutzen, in denen die Nachfrage nach Arbeitskräften trotz Krise weiterhin hoch ist.

Unser Positionspapier stellt auf Grundlage der aktuellen Situation die Herausforderungen und Maßnahmen zur Stärkung des oberpfälzischen Arbeitsmarktes vor.

Bertram Brossardt  
02. Februar 2026



# Inhalt

<b>Position auf einen Blick</b>	<b>1</b>	
<b>1</b>	<b>Entwicklung des Arbeitsmarktes in der Oberpfalz</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Herausforderungen für den oberpfälzischen Arbeitsmarkt</b>	<b>5</b>
<b>3</b>	<b>Stärkung des oberpfälzischen Arbeitsmarktes</b>	<b>6</b>
3.1	Förderung des Wirtschaftsstandortes	6
3.2	Strukturwandel und Transformation aktiv vorantreiben	7
3.3	Sicherung des Arbeitskräfte- und Fachkräfteangebotes	8
3.4	Zuwanderung gezielt gestalten	9
3.5	Qualifizierung und lebenslanges Lernen verstetigen	9
<b>4</b>	<b>Service der Verbände</b>	<b>11</b>
4.1	Studie Arbeitslandschaften	11
4.2	Leitfäden und Informationsmaterial	11
4.3	Taskforce Fachkräftesicherung FKS+	12
<b>Ansprechpartner/Impressum</b>	<b>13</b>	

# Position auf einen Blick

## Gezielte Maßnahmen zur Stärkung des oberpfälzischen Arbeitsmarktes

Der oberpfälzische Arbeitsmarkt ist in einer herausfordernden Lage. Auf der einen Seite gibt es viele Betriebe, die aufgrund der wirtschaftlichen Schwächephase Beschäftigung abbauen müssen. In der Folge ist die Arbeitslosigkeit in der Oberpfalz in den vergangenen Jahren gestiegen. Auf der anderen Seite gibt es viele Unternehmen, die händeringend nach Arbeits- und Fachkräften suchen. Dieser Umstand wird dadurch verstärkt, dass mittel- und langfristig das Angebot an Arbeits- und Fachkräften aufgrund der demografischen Entwicklung zurückgehen wird. Es ist deshalb von zentraler Bedeutung, die oberpfälzische Wirtschaft zu stärken und Arbeitskräfte und Fachkräfte zu sichern. Hierfür sind verschiedene Maßnahmen notwendig:

### **1. Förderung des Wirtschaftsstandorts**

Zur Stärkung des oberpfälzischen Wirtschaftsstandortes müssen auf Bundes- und Landesebene die Arbeitszeitregelungen flexibilisiert werden, die sozialen Sicherungssysteme reformiert, die Steuer- und Abgabenlast reduziert und die Energiekosten gesenkt werden, um Arbeitsplätze branchenübergreifend zu sichern. Zudem müssen gezielt auf kommunaler Ebene die Bürokratie abgebaut, die Gewerbesteuerlast maßvoll gehalten, die Verkehrsinfrastruktur ausgebaut, bezahlbarer Wohnraum geschaffen, eine zuverlässige, bezahlbare und nachhaltige Energieversorgung gewährleistet und Investitionen in die Forschungsinfrastruktur vorangetrieben werden.

### **2. Strukturwandel und Transformation aktiv gestalten**

Die Entwicklung zur Arbeitswelt 4.0 muss konstruktiv, sowohl von den Beschäftigten und deren Eigeninitiative als auch den Unternehmen, gestaltet werden. Automatisierung und KI müssen als Chance für die Zukunft begriffen werden. Um dieser Entwicklung den Weg zu ebnen, müssen Kommunen den Ausbau der digitalen Netze durch die Nutzung von Fördermöglichkeiten und durch Schaffung effizienter Genehmigungsprozesse schnell vorantreiben.

### **3. Sicherung des Arbeitskräfte- und Fachkräfteangebotes**

Alle Potenziale am Arbeitsmarkt müssen mittel- und langfristig aktiviert werden. Arbeit muss attraktiver sein als der Leistungsbezug, Langzeitarbeitslose müssen gezielt in den Arbeitsmarkt integriert, Fehlanreize für ein frühzeitiges Aussteigen aus dem Berufsleben abgebaut, die regionale Mobilität von Arbeitskräften gesteigert und Menschen mit Fluchthintergrund noch gezielter als heute in die regionalen Arbeitsmärkte integriert werden.

### **4. Zuwanderung gezielt gestalten**

Zur langfristigen Sicherung des Arbeits- und Fachkräfteangebotes ist neben der Aktivierung aller heimischen Potenziale auch eine an den Bedarfen des Arbeitsmarktes orientierte gesteuerte Zuwanderung notwendig. Auf kommunaler Ebene können Netzwerke gefördert

werden, die Zugewanderte und Unternehmen bei der Integration unterstützen und eine aktive Willkommenskultur fördern.

## **5. Qualifizierung und lebenslanges Lernen für eine zukunftssichere Arbeitswelt**

Durch Qualifizierung und berufliche Weiterbildung kann die berufliche Flexibilität von Arbeitnehmern erhöht und der Mismatch am Arbeitsmarkt abgebaut werden. Notwendig ist dafür, die Bekanntheit und Praxisnähe von Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen zu erhöhen und regionale Qualifizierungsverbünde weiter zu stärken. Für eine zukunftssichere Arbeitswelt bedarf es zudem einer Kultur des lebenslangen Lernens, die früh in der Bildungsbiografie verankert wird, um die Transformation der Arbeitswelt so aktiv wie möglich mitgestalten zu können.

# 1 Entwicklung des Arbeitsmarktes in der Oberpfalz

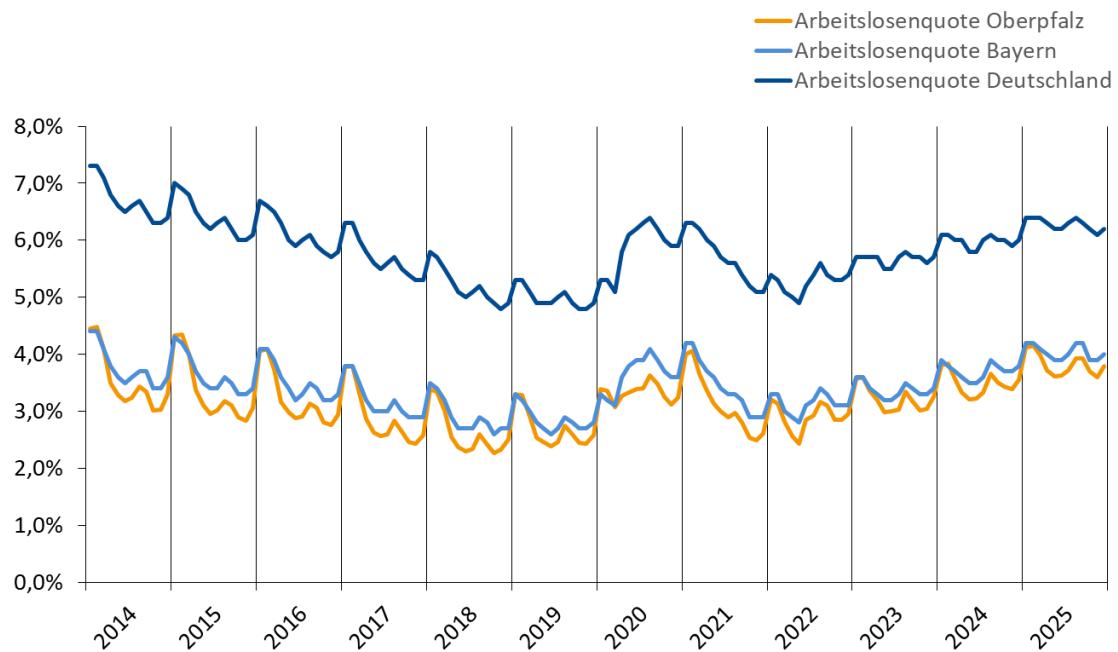
## Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit gestiegen

Bereits seit vielen Jahren ist Bayern Arbeitsmarkt-Spitzenreiter in Deutschland. Im Jahr 2025 lag die Arbeitslosenquote bei durchschnittlich 4,0 Prozent. In Gesamtdeutschland lag die Arbeitslosenquote mit 6,3 Prozent um 2,3 Prozentpunkte höher. Doch die aktuellen wirtschaftlichen Herausforderungen wirken sich auch auf den bayerischen Arbeitsmarkt und seine Regierungsbezirke aus.

In der Oberpfalz lag die Arbeitslosenquote im Jahr 2025 mit 3,8 Prozent knapp unter dem bayerischen Durchschnitt. Seit dem Jahr 2022 hat sich die Lage auf dem Arbeitsmarkt jedoch merklich verschlechtert. So stieg die jahresdurchschnittliche Zahl der Arbeitslosen zwischen 2022 und 2025 in der Oberpfalz um über 6.500 Personen auf 25.135 Personen. Für das Jahr 2026 erwartet das IAB einen weiteren Anstieg der Zahl der Arbeitslosen in der Oberpfalz, wenn auch deutlich langsamer als in den Jahren zuvor.

Abbildung 1

Arbeitslosenquoten im Vergleich Oberpfalz, Bayern und Deutschland



Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Auch die Zahl der offenen Stellen ist in den letzten Jahren merklich zurückgegangen. Damit haben sich die Chancen für Arbeitslose reduziert, schnell wieder neue Arbeit zu finden. Im Dezember 2025 gab es in der Oberpfalz 11.788 offene Stellen. Drei Jahre zuvor waren es mit 16.636 noch über 4.500 mehr.

Im Durchschnitt gab es im Jahr 2025 rein rechnerisch 2,0 Arbeitslose pro offene Stelle, damit liegt die Oberpfalz deutlich unter dem bayerischen Durchschnitt von 2,8. Bereits seit 2018 zeigt sich in der Oberpfalz aber ein ansteigender Trend bei Betrachtung der Arbeitslosen pro offene Stelle. So lag die Zahl der Arbeitslosen pro offene Stelle im Jahr 2018 durchschnittlich bei 1,3. Der Anstieg kann als Hinweis auf einen zunehmenden Konkurrenzdruck der Arbeitnehmer bei der Stellensuche gewertet werden, auch wenn die Zahl der Arbeitslosen pro offene Stelle mit 2,0 bayernweit vergleichsweise niedrig ist. Verglichen mit dem gesamtdeutschen Durchschnitt von 4,7 steht die Oberpfalz weiterhin sehr gut da.

Trotz einer gestiegenen Arbeitslosigkeit und weniger offener Stellen ist die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten in der Oberpfalz seit 2014 von 424.230 auf 503.547 Beschäftigte im Jahr 2025 gewachsen. Für 2026 prognostiziert das IAB einen weiteren leichten Anstieg der Beschäftigungsverhältnisse. Ein Rückgang der Beschäftigung in der Industrie wird durch andere Branchen überkompensiert.

Die aktuelle Bevölkerungsprognose des Bayerischen Landesamtes für Statistik sieht einen Rückgang der Zahl der 16- bis 60-Jährigen um 2,4 Prozent bis zum Jahr 2028 voraus. Im Jahr 2024 lebten in der Oberpfalz 621.200 Personen dieser Bevölkerungsgruppe. Im Jahr 2028 werden es laut der Prognose 606.400 Personen sein und damit sinkt auch das Angebot an Arbeits- und Fachkräften. Bis zum Jahr 2043 prognostiziert das Bayerische Landesamt für Statistik einen weiteren Rückgang um 0,2 Prozent auf 619.800 Personen im Vergleich zum Jahr 2024.

Der Industriebesatz 2024, also die Anzahl der Personen, die in der Industrie beschäftigt sind pro 1.000 Einwohner, liegt in der Oberpfalz bei 130 und ist damit der höchste aller bayerischen Regierungsbezirke. Er liegt somit auch klar über dem gesamtbayerischen Durchschnitt von 100.

Insgesamt kann mit Blick auf den oberpfälzischen Arbeitsmarkt zusammengefasst werden, dass die Arbeitslosigkeit im Vergleich zu den anderen Regierungsbezirken in Bayern die zweitniedrigste Quote darstellt. Die Quote ist jedoch in den letzten vier Jahren im Trend angestiegen. Der oberpfälzische Arbeitsmarkt steht im bundesweiten Vergleich gut da. Der zu beobachtende Rückgang der Bevölkerung bis 2043 gibt Aufschluss darüber, wie wichtig es ist alle verfügbaren Arbeits- und Fachkräftepotenziale am oberpfälzischen Arbeitsmarkt mittel- und langfristig zu nutzen. Der Rückgang der offen gemeldeten Stellen in der Oberpfalz zeigt die aktuelle Dringlichkeit auf, die oberpfälzische Wirtschaft weiter zu stärken.

## 2 Herausforderungen für den oberpfälzischen Arbeitsmarkt

### Den Herausforderungen des oberpfälzischen Arbeitsmarktes begegnen

Der oberpfälzische Arbeitsmarkt ist weiterhin robust, befindet sich aber in einer herausfordernden Lage. Neben der konjunkturellen Krise sowie geopolitischen Herausforderungen wirken strukturelle Probleme wie hohe Arbeits- und Energiekosten, überbordende Bürokratie und eine schwache gesamtwirtschaftliche Nachfrage belastend auf den Arbeitsmarkt. Die Liquidität vieler Unternehmen ist aufgrund der seit drei Jahren andauernden gesamtdeutschen konjunkturellen Schwäche und der äußert schwierigen außenwirtschaftlichen Lage belastet. Die aktuell herausfordernde wirtschaftliche Lage trifft die im bayernweiten Vergleich am stärksten industriell geprägte Oberpfalz mit ihrem starken industriellen Kern insbesondere in den Bereichen Maschinenbau und Automobil hart. Diese Rahmenbedingungen führen zu steigender Arbeitslosigkeit und weniger gemeldeten Stellen in der Oberpfalz. Es sind gezielte Impulse notwendig, um den oberpfälzischen Standort zu stärken.

In der Oberpfalz ist mittel- bis langfristig ein demografisch bedingter Rückgang des Arbeitskräfteangebotes zu beobachten. Die im Jahr 2023 von der vbw veröffentlichte Studie *Regionale Arbeitslandschaften* zeigt, dass bis zum Jahr 2035 mehrheitlich eine negative Entwicklung des Angebotes und der Nachfrage von Arbeitskräften zu beobachten ist, wobei das Angebot stärker zurückgeht als die Nachfrage. In keinem der Landkreise oder kreisfreien Städte in der Oberpfalz ist ein signifikantes Überangebot an Fachkräften zu beobachten. Damit entsteht eine paradoxe Situation am Arbeitsmarkt: Trotz steigender Arbeitslosigkeit bleibt die Sicherung von Arbeits- und Fachkräften schwierig und für viele Branchen herausfordernd.

Auch verändert sich durch die digitale Transformation, Globalisierung und De-Industrialisierung qualitativ die Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräften und es werden vermehrt Zukunftskompetenzen gefordert. In diesem Zusammenhang muss der digitale Wandel, insbesondere KI, als Chance gesehen werden.

Die Analyse des oberpfälzischen Arbeitsmarktes lässt in den letzten Jahren einen Rückgang der Meldung offener Stellen erkennen. Es bedarf deshalb gezielter Impulse, um den konjunkturellen und strukturellen Herausforderungen der oberpfälzischen Wirtschaft zu begegnen und damit den regionalen Arbeitsmarkt sowie die internationale Wettbewerbsfähigkeit der Oberpfalz weiter zu stärken.

## 3 Stärkung des oberpfälzischen Arbeitsmarktes

Den oberpfälzischen Wirtschaftsstandort und Arbeitsmarkt gezielt stärken

### 3.1 Förderung des Wirtschaftsstandortes

Will man die oberpfälzische Wirtschaft stärken, gilt es zunächst auf Landes- und Bundes-ebene aktiv zu werden. So braucht es flexible und transparente Arbeitszeitregelungen, die auch der heterogenen regionalen Wirtschaftsstruktur gerecht werden. Die Arbeitszeitregelungen müssen die Anforderungen der Digitalisierung berücksichtigen und die Bedürfnisse der einzelnen Branchen und Betriebe vor Ort im Blick behalten. Auch die sozialen Sicherungssysteme müssen reformiert werden, um steigende Beitragssätze zu verhindern und die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen und bayerischen Wirtschaft zu sichern. Die von der Bundesregierung verlängerte Sonderregelung für die Bezugsdauer des Kurzarbeitergeldes auf weiterhin 24 Monate bis Ende des Jahres 2026 ist kritisch zu sehen. Das Kurzarbeitergeld soll nicht dafür eingesetzt werden, strukturelle Probleme zu lösen. Vielmehr ist es ein Instrument, um kurzfristige konjunkturelle Herausforderungen abzufedern. Weiterhin sind die hohen Energiekosten, die kommunale Betriebe, den Mittelstand und energieintensive Unternehmen belasten, ein großer Standortnachteil. Notwendig sind die wirksame Ausgestaltung und Umsetzung des Industriestrompreises, um die weitere De-Industrialisierung zu stoppen und damit Arbeitsplätze zu sichern. Ferner ist das Konnexitätsprinzip, nach welchem Kommunen für die ihnen übertragenen Aufgaben auch die entsprechende finanzielle Kompensation erhalten müssen, durchgehend einzuhalten. Ziel muss es insgesamt sein, dass Kommunen die notwendigen Rahmenbedingungen für das Umsetzen ihrer Handlungs- und Gestaltungsoptionen haben.

Auf kommunaler Ebene gilt es zur Verbesserung der Zusammenarbeit zwischen Unternehmen und Kommunen, bürokratische Lasten abzubauen und das Angebot digitaler Verwaltungsleistungen umfassend auszubauen. Insgesamt müssen die Verwaltungsprozesse – etwa bei Gewerbeanmeldungen oder Baugenehmigungen – vollständig digitalisiert, vereinfacht und beschleunigt werden. Die gesetzlichen Spielräume, die z. B. durch den Ende Oktober verabschiedeten Bauturbo geschaffen wurden, müssen auf kommunaler Ebene genutzt werden. Kommunale Wissensdatenbanken und moderne Arbeitsformen können Abläufe digitaler und effizienter machen und Silodenken abbauen. Städte und Landkreise sind hierbei zentrale Anwender und müssen digitale Verfahren bis Ende 2027 flächendeckend einführen.

Die Steuer- und Abgabenlast der Unternehmen muss reduziert werden. Auf kommunaler Ebene muss die Gewerbesteuerlast maßvoll bleiben. Besonders wichtig ist es, die Hinzurechnungen in der Gewerbesteuer abzuschaffen, da diese zu einer ungerechtfertigten steuerlichen Belastung und erheblichem bürokratischen Aufwand führen.

Unternehmen brauchen an ihrem Standort in ihrer Kommune eine leistungsstarke Verkehrsinfrastruktur, um für Beschäftigte, Kunden und Zulieferer erreichbar zu sein. Darüber

hinaus muss der öffentliche Personennahverkehr (ÖPNV) bedarfsgerecht ausgebaut werden. Die Verkehrsanbindung ländlicher Regionen ist zu verbessern und zentrale Projekte, wie beispielsweise die Elektrifizierung der Bahnstrecke Hof - Regensburg ist schnell voranzutreiben. So wird die Erreichbarkeit von Arbeitsplätzen in der Fläche gesichert und Engpässe im Verkehr reduziert. Kommunen sind hier insbesondere bei der planungsrechtlichen Sicherung notwendiger Flächen gefragt, wie z. B. für den Ausweis notwendiger Trassen.

Um Arbeits- und Fachkräfte zu gewinnen, ist bezahlbarer Wohnraum entscheidend und wird immer mehr zum Standortfaktor für Unternehmen. Kommunen können durch Nachverdichtung oder Aufstockung sowie den Ausbau von Wohnheimplätzen für Studierende und Berufsschüler dazu beitragen, bezahlbaren Wohnraum zu schaffen. Die gesetzlichen Spielräume, die z. B. durch den Ende Oktober verabschiedeten Bauturbo geschaffen wurden, müssen auf kommunaler Ebene genutzt werden.

Eine weitere Stellschraube ist die Energieversorgung: Der Ausbau erneuerbarer Energien und Energienetze ist notwendig, um eine zuverlässige, bezahlbare und nachhaltige Energieversorgung der oberpfälzischen Unternehmen zu gewährleisten.

In der Oberpfalz muss ferner der direkte Zugang zu Ergebnissen der Forschung noch weiter verstärkt werden. Eine gute Kooperation und ein intensiver Austausch zwischen Unternehmen und Hochschulen ist für die oberpfälzischen Unternehmen von zentraler Bedeutung, um innovative Ideen zu entwickeln und zu realisieren. Durch eine weitere Stärkung von Innovation und Forschung können zusätzliche zukunftsfähige Arbeitsplätze in der Region geschaffen werden.

### 3.2 Strukturwandel und Transformation aktiv vorantreiben

Automatisierung und KI sind auch in der Oberpfalz eine echte Chance, um in Zukunft den Mangel an Arbeits- und Fachkräften abzuschwächen und potenziell entstehende Arbeitskräfte- und Fachkräfteengpässe zu verringern. Sie bieten darüber hinaus große neue Wertschöpfungschancen und Möglichkeiten der Effizienzsteigerung in sämtlichen Branchen. Eine verzögerte oder gar verschleppte Umsetzung der Digitalisierung wirkt sich negativ auf den Wirtschaftsstandort Bayern aus. Daher ist es wichtig, dass die digitale Transformation weiterhin konstruktiv zentral und regional vorangetrieben wird.

Unternehmen wie Kommunen brauchen den flächendeckenden Ausbau von Glasfaser- und 5G-Netzen. Oberpfälzische Unternehmen, insbesondere im ländlichen Bereich, leiden noch zu häufig unter Netzdefiziten im Festnetz oder im 5G-Mobilfunknetz. Die kommunale Ebene hat dabei sowohl beim Umgang mit Fördermöglichkeiten als auch bei Genehmigungsprozessen eine Schlüsselrolle. Eine schnelle und verlässliche Erteilung von kommunalen Genehmigungen spielt beispielsweise bei der Errichtung von Mobilfunkmasten eine zentrale Rolle.

Auch die Beschäftigten selbst sind aufgrund des Strukturwandels und der Transformation der Arbeitswelt, in der Verantwortung, flexiblen Lösungen, wie beispielsweise der Bereitschaft in andere Branchen zu wechseln, offen gegenüberzustehen.

### 3.3 Sicherung des Arbeitskräfte- und Fachkräfteangebotes

Um die Wettbewerbsstärke der bayerischen und auch oberpfälzischen Wirtschaft weiterzuentwickeln, besteht großer politischer Handlungsdruck. Die Sicherung von Arbeitskräften- und Fachkräften muss politisch mit hohem Nachdruck fokussiert werden. Es ist richtig, dass das Bürgergeld grundlegend reformiert und zur Neuen Grundsicherung weiterentwickelt werden soll. Diese Reform muss zeitnah ergänzt werden, durch Anpassungen bei den Hinzuerdienstgrenzen und eine bessere Abstimmung der verschiedenen Leistungen im Bereich der sozialen Sicherung. Nur so kann erreicht werden, dass die Aufnahme einer Beschäftigung deutlich attraktiver ist als der Verbleib im Leistungsbezug. Langzeitarbeitslose müssen mit den richtigen Impulsen wieder in den Arbeitsmarkt integriert werden. Dazu bedarf es eines flexiblen Arbeitsmarktes mit niedrigen Einstiegshürden und leistungsge- rechten Löhnen sowie einer passgenauen Unterstützung.

Im Interesse einer höheren und längeren Erwerbsbeteiligung von älteren Menschen müssen Frühverrentungsanreize wie die sogenannte Rente mit 63 abgeschafft werden. Unterbleibt dieser Schritt, werden auch Maßnahmen wie die Aktivrente eher ins Leere laufen.

Um die Erwerbsbeteiligung von Frauen zu steigern und eine vollzeitnahe Erwerbsarbeit zu ermöglichen, ist vor allem auf kommunaler Ebene der weitere qualitative und quantitative Ausbau von Kindertagesbetreuungseinrichtungen erforderlich. Kommunen können hier einen entscheidenden Beitrag zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf leisten. In diesem Zusammenhang steigt auch die Relevanz von ausreichend Pflegeplätzen und Unterstützungsleistungen bei der Pflege von Angehörigen. Kommunen können auch hier – unterstützt durch Förderprogramme des Freistaats – dabei helfen, Strukturen vor Ort zu schaffen, die die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf stärken. Starre gesetzliche Regelungen müssen abgebaut werden, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erhöhen.

Ein stärkeres Augenmerk muss zudem auf die regionale Mobilität von Arbeits- und Ausbildungsplatzsuchenden gerichtet werden und auch die Potenziale von Menschen mit Behinderung müssen gehoben werden. Des Weiteren gilt es, Menschen mit Fluchthintergrund noch gezielter bei der Integration in den Arbeitsmarkt zu unterstützen. Von zentraler Bedeutung ist dabei das flächendeckende Angebot von Sprachkursen. Bei Geduldeten mit beschränktem Arbeitsmarktzugang sollte eine anstehende oder bestehende Beschäftigung in einem Unternehmen als positives Entscheidungskriterium für die Erteilung der Arbeitserlaubnis herangezogen werden.

Zur Arbeits- und Fachkräftesicherung ist ein ganzheitlicher Ansatz nötig, der neben der Aktivierung aller heimischen Potenziale auch die gezielte Anwerbung ausländischer Fachkräfte in den Blick nimmt. In den folgenden sechs Handlungsfeldern gilt es zum einen, die

politischen Rahmenbedingungen zur Arbeitskräfte- und Fachkräftesicherung anzupassen und zum anderen, mit geeigneten Maßnahmen und Projekten Unternehmen bei der Deckung des Personalbedarfes zu unterstützen:

1. Breite Bildungsoffensive fortsetzen
2. Beschäftigungschancen verbessern
3. Erwerbsbeteiligung erhöhen
4. Arbeitszeitpotenziale besser nutzen
5. Zuwanderung gezielt gestalten
6. Potenziale von Digitalisierung und Automatisierung heben

Hierbei handelt es sich um Stellschrauben, die regionalspezifisch zu akzentuieren sind. Weitere Informationen finden Sie in dem Positionspapier [Fachkräftesicherung+](#).

### 3.4 Zuwanderung gezielt gestalten

Zur Sicherung von Arbeits- und Fachkräften reicht die Aktivierung heimischer Potenziale allein nicht aus. Notwendig wird in vielen Branchen eine gesteuerte Zuwanderung sein. Es gilt deshalb, die Visa- und Anerkennungsverfahren zu beschleunigen und zu digitalisieren. Zudem müssen Welcome-Center etabliert werden, die sowohl die Betriebe als auch die Zuwanderer bei der Integration unterstützen. Hierbei kommt auch der Sprachförderung vor Ort eine wichtige Rolle zu.

Auf kommunaler Ebene sollten beispielsweise Netzwerke, wie Vereine oder kommunale Integrationszentren, weiter gestärkt werden, damit Arbeits- und Fachkräfte sich beruflich und gesellschaftlich verankern können. Auch die Entwicklung von mehrsprachigen digitalen Angeboten, wie App-Lösungen, die die zentralen Informationen der Region enthalten, können bei der Integration helfen und eine aktive Willkommenskultur fördern.

Weitere Informationen finden Sie in dem Positionspapier [Zuwanderung gezielt gestalten](#).

### 3.5 Qualifizierung und lebenslanges Lernen verstetigen

Die Anforderungen an berufliche Tätigkeiten verändern sich rasant, während der demografische Wandel die Belegschaft in der Oberpfalz älter und den Nachwuchs knapper werden lässt. Qualifizierung und berufliche Weiterbildung gewinnen dadurch stark an Bedeutung: Sie schaffen berufliche Flexibilität, helfen den Mismatch am Arbeitsmarkt zu verringern und eröffnen Beschäftigten neue Perspektiven – insbesondere jenen, die von Arbeitslosigkeit bedroht sind.

Mit Gesetzen, wie dem Qualifizierungschancengesetz, dem Arbeit-von-Morgen-Gesetz und dem Weiterbildungsgesetz stehen Arbeitnehmern und Arbeitgebern vielfältige Möglichkeiten zur Weiterbildungsförderung durch die Bundesagentur für Arbeit zur Verfügung unabhängig von Alter, Ausbildung oder Betriebsgröße. Auch das Qualifizierungsgeld unterstützt

Beschäftigte, die vom Strukturwandel betroffen sind, indem es ihnen ermöglicht, im eigenen Unternehmen für zukunftssichere Tätigkeiten weitergebildet zu werden. Kommunen spielen hierbei eine zentrale Rolle. Durch sie können die regionalen Qualifizierungsverbünde gestärkt werden. Mit regionalen Akteuren, wie Unternehmen oder Bildungsträgern, können Qualifizierungsangebote entwickelt werden, die direkt auf die Bedarfe der regionalen Arbeitsmärkte zugeschnitten sind.

Darüber hinaus vertritt die vbw die Position, dass Weiterbildung bekannter und praxisnäher werden muss. Dazu gehören schlankere Verfahren, kürzere Qualifizierungsmaßnahmen und ein flächendeckendes Beratungsangebot. Politische Eingriffe, wie eine gesetzlich verankerte Bildungsteilzeit, sind dabei wenig hilfreich. Entscheidend sind vielmehr Maßnahmen, die die Bereitschaft zur Weiterbildung erhöhen und sich an den tatsächlichen Bedarfen von Unternehmen und regionalen Arbeitsmärkten orientieren. Besonders für An- und Ungelernte hat sich die Teilqualifizierung als wirksames Instrument etabliert, um den Weg zum Facharbeiter zu eröffnen und das Potenzial dieser Gruppe für den Arbeitsmarkt noch stärker zu heben. Weitere Informationen finden Sie in dem Positionspapier [Teilqualifizierung](#).

Ferner braucht es eine Kultur des lebenslangen Lernens, die eine gelebte Praxis der Arbeitnehmer darstellt. Sie ermöglicht es, flexibel auf Veränderungen zu reagieren und die Transformation zur Arbeitswelt 4.0 aktiv mitzugestalten, was ein zentraler Faktor für die Wettbewerbsfähigkeit bayerischer Unternehmen ist. Arbeitnehmer sind mehr denn je gefordert, flexibel auf die Transformation der Arbeitswelt zu reagieren und aktiv durch Qualifizierung und stetige Weiterbildung notwendige Zukunftskompetenzen aufzubauen. Digitale Bildung spielt hierbei eine Schlüsselrolle: Sie muss in allen Bildungsphasen gestärkt werden, damit Kinder, Jugendliche, junge Erwachsene, letztlich Personen aller Altersklassen frühzeitig Medienkompetenz erwerben und digitale Souveränität entwickeln. Nur so können sie auf die Anforderungen der digitalisierten Arbeitswelt vorbereitet werden. Mehr Investitionen in Aus- und Weiterbildung, eine moderne digitale Infrastruktur und digitale Lehr- und Lernangebote in den verschiedenen Bildungsangeboten sind dafür entscheidend.

## 4 Service der Verbände

### Überblick über die Unterstützungsangebote der Verbände

#### 4.1 Studie Arbeitslandschaften

Seit über fünfzehn Jahren veröffentlicht die vbw in ihrer Reihe „Arbeitslandschaften“ regelmäßig Studien, wie sich der Arbeitsmarkt künftig entwickeln wird. In diesen wird aufgezeigt, in welchen Teilbereichen des Arbeitsmarktes künftig mit Fachkräfteengpässen zu rechnen ist. Auf Basis dieser Ergebnisse können dann im Schulterschluss mit der Politik zielgerichtet Maßnahmen zur Fachkräftesicherung eingeleitet werden. In der vbw Studie „Regionale Arbeitslandschaften“ von August 2023 wurden in der Analyse erstmals auch die Ebene der Landkreise und kreisfreien Städte in Bayern beleuchtet. Dadurch ist es möglich, die Fachkräftesituation vor Ort gezielt zu analysieren und regionalspezifische Maßnahmen abzuleiten. Die Neuauflage dieser vbw-Studie wird im Frühjahr 2026 veröffentlicht.

#### 4.2 Leitfäden und Informationsmaterial

Die bayerischen Arbeitgeberverbände stellen zahlreiche Leitfäden und Informationsmaterialien in Bezug auf den bayerischen Arbeitsmarkt und die Arbeits- und Fachkräftesicherung zur Verfügung. Im Folgenden ein kurzer Überblick zu ausgewählten Leitfäden:

##### **Connect. Erfolgreiches Azubi-Preboarding**

In dem Leitfaden [Connect. Erfolgreiches Azubi-Preboarding](#), den die bayerischen Arbeitgeberverbände gemeinsam mit der Stiftung der Deutschen Wirtschaft (sdw) gGmbH entwickelt haben, finden Sie zahlreiche Anregungen für die Gestaltung eines professionellen Preboarding ihrer Azubis.

##### **sprungbrett AzubiMentoring**

Ziel des [sprungbrett AzubiMentorings](#) ist es, ein Mentoringprogramm für Auszubildende mit Flucht- und Zuwanderungshintergrund in Unternehmen aufzubauen. Mit Hilfe eines kostenlosen Schulungssets können Unternehmen mit geringem Aufwand selbstständig ein Mentoring-Netzwerk für geflüchtete und zugewanderte Auszubildende in ihrem Unternehmen aufbauen. Die Materialien stehen auf [sprungbrett Bayern](#) zur Verfügung.

##### **Alle Ausbildungspotenziale erschließen – Unterstützungsangebote im Überblick**

Der Leitfaden [Alle Ausbildungspotenziale erschließen – Unterstützungsangebote im Überblick](#) dient als umfassender Wegweiser und bietet einen Überblick über die vielfältigen Unterstützungsangebote.

## Berufliche Weiterbildung – Förderoptionen für Unternehmen

Im Leitfaden [Berufliche Weiterbildung – Förderoptionen für Unternehmen](#) sind die Fördermöglichkeiten für die berufliche Weiterbildung von Mitarbeitenden zusammengefasst.

## Integration von Geflüchteten – Tipps für Unternehmen

In der Informationsbroschüre [Integration von Geflüchteten – Tipps für Unternehmen](#) sind umfassend und übersichtlich Informationen für Unternehmen in Bezug auf die Integration von Geflüchteten zusammengestellt und es werden Tipps für die Praxis gegeben.

## 4.3 Taskforce Fachkräftesicherung FKS+

Die vbw engagiert sich seit über fünfzehn Jahren zusammen mit den bayerischen Metall- und Elektroarbeitgebern bayme vbm in verschiedenen Projekten zur Arbeitskräfte- und Fachkräftesicherung. Dieses Engagement wurde mit der Initiative Fachkräftesicherung+ nochmals intensiviert. Zusammen mit der bayerischen Staatsregierung hat sich die vbw 2018 mit dieser Initiative das Ziel gesetzt, zusätzliche Fachkräfte für die bayerische Wirtschaft zu aktivieren. Das Herzstück der Initiative ist die *Taskforce Fachkräftesicherung FKS+*, die als vierzehnköpfiges Team ein umfassendes und kostenfreies Serviceangebot für Unternehmen aller Größen und Branchen in Bayern bei allen Fragen rund um die Arbeits- und Fachkräftesicherung anbietet.

---

[Ansprechpartner/Impressum](#)

**Sophia Markuse**

Abteilung Bildung, Arbeitsmarkt, Fachkräfte sicherung und Integration

Telefon 089-551 78-215

[sophia.markuse@vbw-bayern.de](mailto:sophia.markuse@vbw-bayern.de)

**Impressum**

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

**Herausgeber**

**vbw**

Vereinigung der Bayerischen  
Wirtschaft e. V.

Max-Joseph-Straße 5  
80333 München

[www.vbw-bayern.de](http://www.vbw-bayern.de)

© vbw Februar 2026