

Arbeitsmarkt

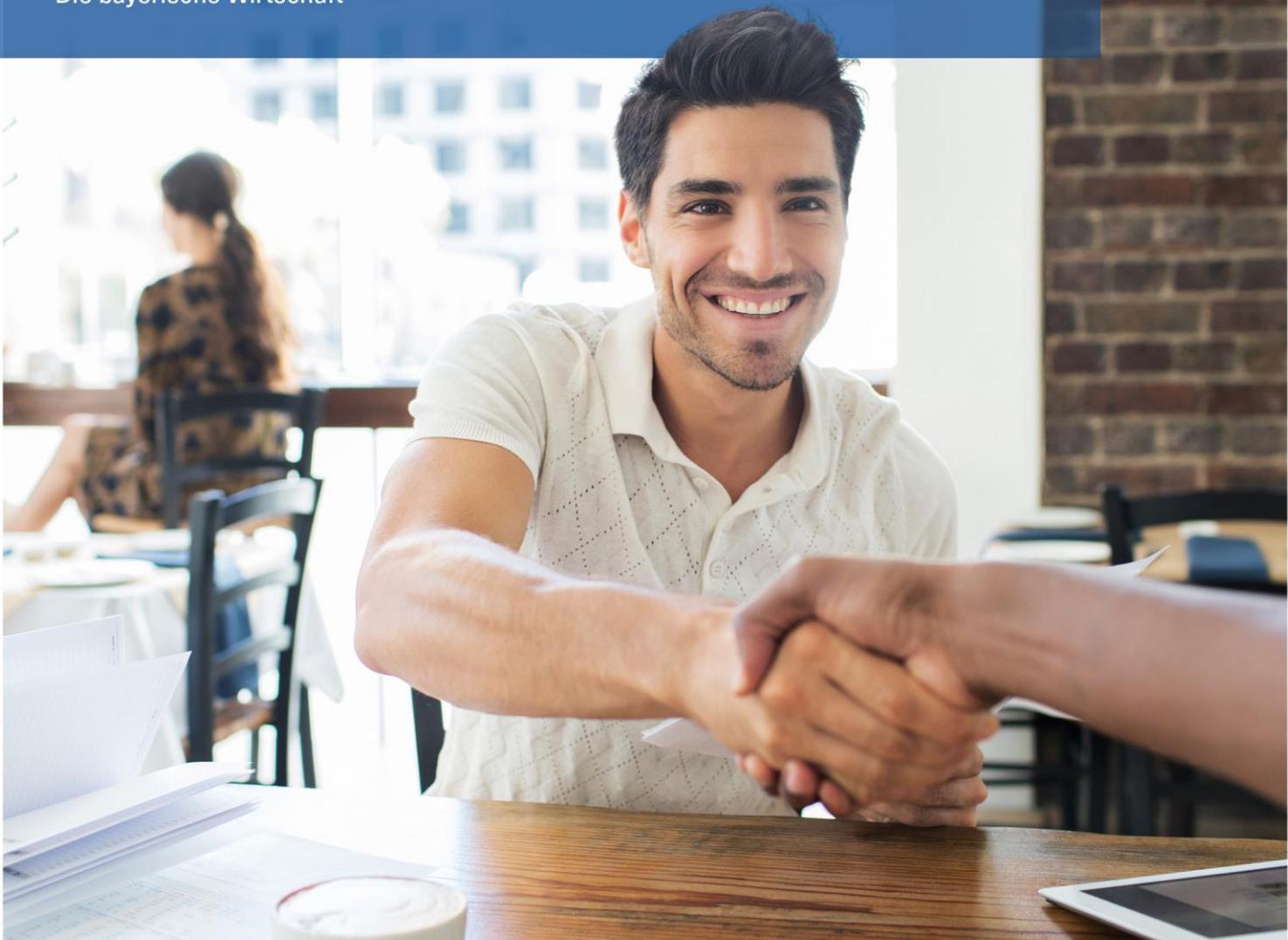
Der bayerische Arbeitsmarkt und seine Perspektiven

vbw

Position

Stand: Dezember 2023

Die bayerische Wirtschaft



Hinweis

Zitate aus dieser Publikation sind unter Angabe der Quelle zulässig.

Vorwort

Wir dürfen uns nicht auf den Erfolgen der Vergangenheit ausruhen

Gute Arbeit sorgt für Wohlstand und soziale Sicherheit. Der Freistaat Bayern ist Spitzenreiter auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Die Arbeitslosigkeit hat sich seit 2005 mehr als halbiert. Die Lage trübt sich jedoch ein – die aktuell schwache Konjunktur macht sich auch auf dem bayerischen Arbeitsmarkt bemerkbar.

Die beschleunigte Digitalisierung der Arbeitswelt und die Dekarbonisierung treffen Bayern mit seinem starken industriellen Kern besonders hart. Dieser Prozess muss aktiv gestaltet werden, um Beschäftigungsperspektiven zu schaffen und Arbeitslosigkeit zu verhindern.

Ein starker Arbeitsmarkt ist Ausdruck der Wettbewerbsstärke der bayerischen Unternehmen. Dafür brauchen wir, gerade in schwierigen und krisenbehafteten Zeiten, gute Rahmenbedingungen für privatwirtschaftliches Handeln. Die Politik muss Abstand von weiteren Regulierungen nehmen und stattdessen den Strukturwandel und die aktuellen großen Herausforderungen mit passgenauen Maßnahmen flankieren. Unser Positionspapier veranschaulicht sowohl die aktuelle Situation als auch die Perspektiven des bayerischen Arbeitsmarktes und enthält Vorschläge für konkrete Maßnahmen.

Bertram Brossardt
Dezember 2023

Inhalt

| | | |
|---------------------------|--|----------|
| Position auf einen Blick | 1 | |
| 1 | Entwicklung des Arbeitsmarktes in Deutschland und Bayern | 2 |
| 1.1 | Entwicklung in Deutschland | 2 |
| 1.2 | Entwicklung in Bayern | 3 |
| 2 | Herausforderungen des bayerischen Arbeitsmarktes | 6 |
| 2.1 | Sicherung des Fachkräfteangebots | 6 |
| 2.2 | Strukturwandel und Transformation aktiv gestalten | 8 |
| 2.2.1 | Zukunftsfähiger Rechtsrahmen für die Arbeitswelt | 9 |
| 2.2.2 | Corona-bedingten Digitalisierungsschub für eine qualitativ hochwertige digitale Bildung nutzen | 10 |
| 2.2.3 | Beteiligung an Weiterbildungen fördern | 11 |
| 2.3 | Fachkräftezuwanderung | 13 |
| 2.4 | Integration von Geflüchteten in Ausbildung und Arbeit | 14 |
| 2.5 | Nachhaltiger Abbau der Langzeitarbeitslosigkeit | 15 |
| Ansprechpartner/Impressum | | 18 |

Position auf einen Blick

Ein robuster Arbeitsmarkt ist auch in Bayern kein Selbstläufer

Der deutsche und vor allem der bayerische Arbeitsmarkt zeigen sich nach der Corona-Pandemie und trotz Energiekrise und dem Russischen Angriffskrieg auf die Ukraine weiterhin stabil. Doch die aktuell schwache Konjunktur macht sich schleichend auf dem Arbeitsmarkt bemerkbar. Die derzeit noch gute Arbeitsmarktlage ist Ausdruck von Wettbewerbsstärke der ansässigen Unternehmen, die es unbedingt zu erhalten gilt.

Der bayerische Arbeitsmarkt steht vor fünf zentralen Herausforderungen, für die überzeugende und nachhaltige Lösungen gefunden werden müssen:

1. Sicherung des Arbeitskräfte- und Fachkräfteangebots

In Bayern herrscht in vielen Branchen akuter Arbeitskräfte- und Fachkräftemangel. Gerade auch vor dem Hintergrund eines tiefgreifenden Wandels in Wirtschaft und Gesellschaft, technologischer Entwicklungen und gesellschaftlichen Wandels muss die Sicherung des Arbeitskräfte- und Fachkräfteangebotes oberste politische Priorität zukommen – unabhängig von konjunkturellen Bewegungen auf dem Arbeitsmarkt.

2. Strukturwandel und Transformation aktiv gestalten

Die Entwicklung zur Arbeitswelt 4.0 muss weiterhin konstruktiv vorangetrieben und positiv gestaltet werden. Insbesondere das starre deutsche Arbeitszeitrecht muss an die heutige Arbeitsrealität angepasst werden. Um die digitale Transformation aktiv zu gestalten, sollte lebenslanges und selbstgesteuertes Lernen weiter gefördert werden.

3. Fachkräftezuwanderung

Das kürzlich abgeschlossene Gesetzgebungsverfahren zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung schafft zahlreiche neue Optionen für die Gewinnung von Fachkräften aus Drittstaaten. Die Politik ist aufgefordert, die Fachkräftezuwanderung noch gezielter zu fördern.

4. Integration von Geflüchteten in Ausbildung und Arbeit

Die Integration Geflüchteter in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt muss nachhaltig begleitet werden. Die berufliche Integration von Geflüchteten ist weiterhin eine große Herausforderung und erfordert einen langen Atem.

5. Nachhaltiger Abbau von Langzeitarbeitslosigkeit

Um Fortschritte bei der Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit zu erzielen, ist eine weitere Regulierung des Arbeitsmarkts dringend zu verhindern. Nur ein flexibler Arbeitsmarkt mit niedrigen Einstiegshürden und leistungsgerechten Löhnen kann hier nachhaltig Erfolge ermöglichen. Analog zur Arbeitslosenversicherung ist auch in der Grundsicherung auf eine konsequente Ziel- und Wirkungsorientierung zu achten.

1 Entwicklung des Arbeitsmarktes in Deutschland und Bayern

Erwerbstätigkeit und Beschäftigung nehmen weiter zu

1.1 Entwicklung in Deutschland

Für eine Bewertung der Arbeitsmarktentwicklung bietet sich ein Rückblick an. Im Jahr 2005 erreichte die Arbeitslosigkeit in Deutschland mit fast 4,9 Millionen Personen und einer Arbeitslosenquote von 11,7 Prozent ihren Höchstwert seit der Wiedervereinigung. Mit dem Abschluss der Agenda-2010-Reformen im selben Jahr begann ein kontinuierlicher und deutlicher Aufschwung am Arbeitsmarkt. Den größten Beschäftigungsaufschwung seit der Wiedervereinigung erlebte der deutsche Arbeitsmarkt zwischen 2010 und 2022. Die Zahl der Beschäftigungsverhältnisse – bestehend aus sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungen sowie Minijobs – ist um 5,9 Millionen gestiegen und erreichte 2022 mit 37,5 Millionen ein Rekordhoch. Hinzu kommt, dass trotz vielfältiger Krisen das reale Bruttoinlandsprodukt zwischen 2010 und 2022 im Mittel um jährlich 1,5 Prozent gewachsen ist. Es ist nicht übertrieben, mit Blick auf diese Arbeitsmarktentwicklung von einem goldenen Jahrzehnt zu sprechen. Maßgeblichen Anteil daran hatten die Arbeitsmarktreformen der Agenda 2010 und die, trotz temporärer Einbrüche, gute Konjunkturentwicklung der letzten Jahre.

Mit dem Ausbruch der Corona-Pandemie im März 2020 wurde dieser positive Trend erstmals gestoppt. Im Jahresdurchschnitt 2020 waren 2,7 Millionen Arbeitslose in Deutschland gemeldet, also 19 Prozent mehr als im Jahr zuvor. Die Arbeitslosenquote stieg durch diesen „Corona-Effekt“ im Bundesgebiet von 5,0 auf 5,9 Prozent. Der Arbeitsmarkt hat sich in vielen Branchen im Verlauf des Jahres 2021 sichtbar – wenn auch noch nicht vollumfänglich – von den Spuren der Corona-Pandemie erholt. Direkt im Anschluss folgte der russische Angriffskrieg auf die Ukraine, der ebenfalls eine dämpfende Wirkung auf den Arbeitsmarkt entfaltete. Im Jahresdurchschnitt 2022 ist die Zahl der Arbeitslosen wieder auf 2,4 Millionen gesunken. Die Arbeitslosenquote im Jahresdurchschnitt 2022 für das Bundesgebiet beträgt 5,3 Prozent.

Im Jahr 2020 ist die Arbeitskräftenachfrage im Zuge der Corona-Pandemie in Deutschland deutlich zurückgegangen. Allerdings war die gemeldete Nachfrage nach neuen Mitarbeitern 2022 trotz großer wirtschaftlicher und politischer Unwägbarkeiten infolge des Russland-Ukraine Krieges auf einem sehr hohen Niveau. In der zweiten Jahreshälfte wurde sie spürbar schwächer. Mit 845.000 gemeldeten Arbeitsstellen im Jahresdurchschnitt 2022 lag die Arbeitskräftenachfrage um 139.000 Arbeitsstellen höher als im Jahr 2021.

Trotz der vielfältigen Krisen zeigte sich der Arbeitsmarkt 2022 insgesamt stabil, auch wenn Auswirkungen der angespannten wirtschaftlichen Lage erkennbar sind. Insbesondere durch das Instrument der Kurzarbeit konnte Beschäftigung gesichert werden. Der Arbeitsmarkt wurde auch 2022 durch den Einsatz von Kurzarbeit gestützt. In Folge der

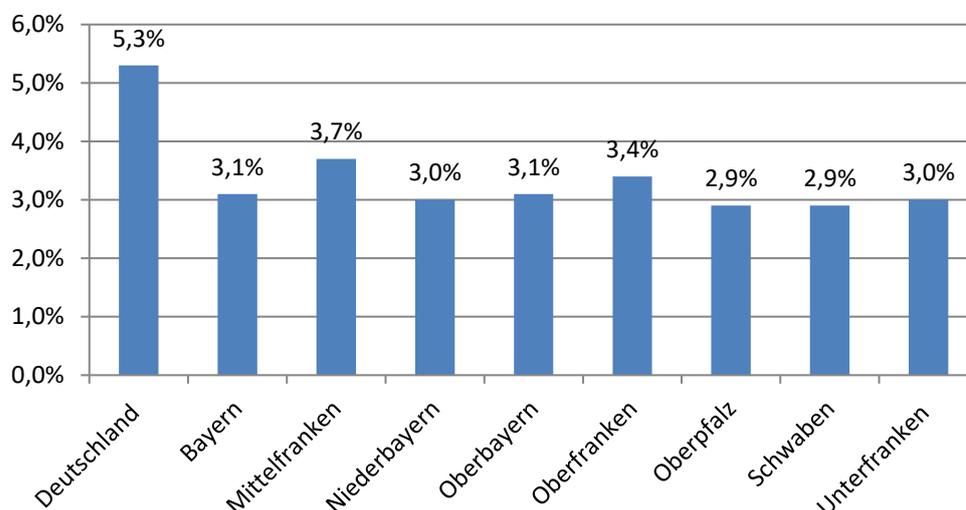
Energiekrise im zweiten Halbjahr 2022 wurde Kurzarbeit erneut in Anspruch genommen, sodass der geschätzte Jahresdurchschnittswert immer noch höher als im Vor-Coronajahr 2019 ist. Die Statistik der Bundesagentur für Arbeit schätzt die jahresdurchschnittliche Kurzarbeiterzahl 2022 insgesamt auf rund 430.000, nach 1,85 Millionen im Jahr 2021. Bei einem durchschnittlichen Arbeitsausfall von etwa 37 Prozent hat der Einsatz von Kurzarbeit rechnerisch Arbeitsplätze für rund 160.000 Beschäftigte gesichert und deren Arbeitslosigkeit verhindert. Das zeigt: Die Unternehmen setzten alles daran, ihre Beschäftigten zu halten.

Gleichzeitig bestehen weiterhin strukturelle Probleme. Dazu zählt vor allem die Langzeitarbeitslosigkeit. Zwar hat sich auch die Zahl der Langzeitarbeitslosen seit ihrem Höchstwert von 1,86 Millionen Personen im Jahr 2006 deutlich verringert. Im Jahresdurchschnitt 2022 waren 916.000 Personen über ein Jahr arbeitslos. Das sind zwar 111.000 oder 11 Prozent weniger als im Vorjahr, aber immer noch 189.000 oder 26 Prozent mehr als im Vor-Corona-Jahr 2019. Ursächlich sind nicht etwa massenhafte Entlassungen, sondern die Tatsache, dass über 50 Prozent der Arbeitslosen in der Grundsicherung langzeitarbeitslos sind und hier multiple Vermittlungshemmnisse bestehen, unter anderem der mit zwei Dritteln recht hohe Anteil von Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung. Je geringer die Qualifikation, desto höher ist das Risiko, arbeitslos zu sein. So war die Arbeitslosenquote von Personen ohne Berufsabschluss im Jahr 2022 mit 19,8 Prozent gut sechsmal so hoch wie für Personen mit einer betrieblichen bzw. schulischen Berufsausbildung, deren Quote bei 3,1 Prozent lag. Mit ganzheitlichen Ansätzen und einem flexiblen Arbeitsmarkt müssen bei der Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit wieder spürbare und nachhaltige Fortschritte erzielt werden.

1.2 Entwicklung in Bayern

Bereits seit vielen Jahren ist Bayern Arbeitsmarkt-Spitzenreiter in Deutschland. Auch im Jahresdurchschnitt 2022 verzeichnete der Freistaat mit 3,1 Prozent bundesweit die mit Abstand niedrigste Arbeitslosenquote und lag damit weit unter dem Bundesdurchschnitt von 5,3 Prozent.

Abbildung 1
Arbeitslosenquoten im Vergleich, Jahresdurchschnitt 2022



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, 2023

Trotz aller Krisen und Herausforderungen ist der bayerische Arbeitsmarkt gut durch das schwierige Jahr 2022 gekommen. Er hat sich im Jahresverlauf zunehmend von den Auswirkungen der Corona-Pandemie erholt. Auch die Folgen des Russland-Ukraine Krieges und dessen Auswirkungen – Materialengpässe, stark gestiegene Energie- und Rohstoffpreise, hohe Inflation, Zuzug ukrainischer Geflüchteter – haben ihn nicht nachhaltig belastet. In der Gesamtbilanz hat sich die Lage auf dem Arbeitsmarkt im Jahr 2022 gegenüber dem Vorjahr deutlich verbessert. Die Arbeitslosenquote von 3,1 Prozent im Jahresdurchschnitt in Bayern ist erfreulich.

Alle Regionen im Freistaat konnten vom Aufwärtstrend des goldenen Jahrzehnts profitieren. Bayern hat nicht nur im Durchschnitt die niedrigste Arbeitslosigkeit in Deutschland, sondern weist flächendeckend eine sehr gute Arbeitsmarktlage auf. Betrachtet man die Bandbreite der Arbeitslosenquoten auf Ebene der Landkreise und kreisfreien Städte, so hat Bayern im Jahresdurchschnitt 2022 sowohl den niedrigsten unteren Wert der jeweiligen Bandbreite (Landkreis Eichstätt mit 1,7 Prozent) als auch den niedrigsten oberen Wert (Stadt Schweinfurt, 6,2 Prozent). Damit liegt die Bandbreite bei 4,5 Prozentpunkten. Niedrigere Bandbreiten haben Thüringen, Mecklenburg-Vorpommern und Sachsen, allerdings auf einem deutlich höheren Niveau. Der Median für Bayern liegt mit 2,9 Prozent deutlich im unteren Bereich der Bandbreite. Dies bedeutet, dass viele Landkreise und kreisfreie Städte niedrige Arbeitslosenquoten haben, während nur wenige Kreise eine vergleichsweise hohe Quote aufweisen.

Auch in Bayern profitierten Langzeitarbeitslose von der zurückliegenden positiven Entwicklung des Arbeitsmarktes. Ihre Zahl hat sich seit 2006 mehr als halbiert. Bayern wies im

Vorkrisenjahr 2019 im bundesweiten Vergleich (Durchschnitt bei 1,6 Prozent) mit einer Langzeitarbeitslosenquote von 0,6 Prozent den niedrigsten Wert in Deutschland auf. Allerdings hat die Corona-Krise diesen positiven Trend auch im Freistaat gestoppt. Im Jahr 2022 liegt die Langzeitarbeitslosenquote in Bayern bei 0,8 Prozent, für Deutschland beträgt die Quote 2,0 Prozent. Langzeitarbeitslose zählen mit zu dem am stärksten von der Corona-Krise betroffenen Personenkreis. Ihr Anteil an allen Arbeitslosen ist mit 26,5 Prozent hoch.

Das Instrument der Kurzarbeit trug auch im Freistaat dazu bei, dass sich die Corona-Krise und die Energiekrise im Zuge des Russland-Ukraine Krieges nur geringfügig auf die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ausgewirkt hat. Sie hat den Arbeitsmarkt stabilisiert und Arbeitsplätze gesichert. Nach den Jahreshöchstwerten im März 2022 mit 16.930 Betrieben bzw. 145.394 Beschäftigten in konjunktureller Kurzarbeit hat deren Inanspruchnahme im Jahresverlauf zunächst kontinuierlich abgenommen. Sie ist jedoch im vierten Quartal wegen der Auswirkungen des Ukraine-Krieges wieder spürbar angestiegen. Die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung lag zum Stichtag 30. Juni 2022 bei knapp 5,87 Millionen. Das ist der höchste Wert im Juni seit Beginn der regelmäßigen Erfassung der Beschäftigtendaten im Jahr 1974. Der Vorjahreswert wurde um 115.735 Beschäftigte beziehungsweise 2 Prozent überschritten.

Im Jahr 2020 ist die Nachfrage nach Arbeitskräften teilweise eingebrochen. Im Jahr 2021 stellte sich ein hoher Nachholbedarf bei der Arbeitskräftenachfrage ein. Auch im Jahr 2022 war trotz der wirtschaftlichen Unsicherheiten die Arbeitskräftenachfrage sehr hoch. Im Jahresdurchschnitt 2022 waren bei den Agenturen für Arbeit bayernweit insgesamt 154.634 Stellenangebote gemeldet. Der Bestand offener Stellen stieg gegenüber dem Jahr 2021 um knapp 35.500 Stellen bzw. 29,8 Prozent stark an und hat auch das Vorkrisenniveau deutlich übertroffen. Hier zeigt sich auch deutlich der steigende Arbeitskräfte- und Fachkräftebedarf der bayerischen Unternehmen.

Der bayerische Arbeitsmarkt hat sich trotz vielfältiger Krisen als robust und im Jahr 2022 als äußerst aufnahmefähig erwiesen. Aktuell ist der Arbeitsmarkt angesichts des Mixes an Krisen angespannt. Die Lage bei den Unternehmen ist 2023 von Unsicherheit gekennzeichnet. Wegen der aktuell schwachen konjunkturellen Lage blicken die Unternehmen mit Sorge auf das kommende Jahr. Inflation, Material- und Rohstoffmangel sowie Lieferengpässe bremsen weiterhin die Produktion. Dazu kommen die nach wie vor hohen Preise bei Gas und Strom.

2 Herausforderungen des bayerischen Arbeitsmarktes

Aktuellen Herausforderungen zielgerichtet begegnen

Die im mehrjährigen Vergleich positive Entwicklung am Arbeitsmarkt darf nicht über die großen Herausforderungen hinwegtäuschen: Die Auswirkungen der demografischen Entwicklung und der Digitalisierung der Arbeitswelt sind schon heute spürbar und werden künftig drastisch zunehmen. Auch die Dekarbonisierung trifft Bayern mit seinem starken industriellen Kern. Mit dem gravierenden konjunkturellen Einbruch durch die Corona-Pandemie und dem russischen Angriffskrieg gegen die Ukraine wurden gleichzeitig die Liquidität von vielen Unternehmen und Betrieben massiv belastet und Handlungsspielräume eingeschränkt. Der Abbau der Langzeitarbeitslosigkeit, die gezielte Fachkräftezuwanderung und die Integration Geflüchteter in Ausbildung und Arbeit dürfen aber mit Blick auf die Arbeits- und Fachkräftesicherung und die Tragfähigkeit der Sozialsysteme nicht aus dem Blick geraten. Um den Standort Bayern zukunftsfest zu machen, müssen überzeugende und nachhaltige Lösungen für die skizzierten Herausforderungen gefunden werden.

2.1 Sicherung des Fachkräfteangebots

Während die demografische Entwicklung zu einem spürbaren Rückgang des Arbeitskräfteangebotes führt, verändern Dekarbonisierung und Digitalisierung die qualitative Nachfrage nach Fachkräften.

Unsere aktuelle Studie „Regionale Arbeitslandschaften“ zeigt, dass im Prognosezeitraum bis zum Jahr 2035 sowohl mit einem Rückgang der Arbeitskräftenachfrage als auch des Arbeitskräfteangebotes zu rechnen ist. Allerdings sinkt demografiebedingt das Angebot wesentlich schneller als die Nachfrage. Mit dem schrittweisen Eintritt der sogenannten Baby-Boomer-Generation in den Ruhestand werden wir einen deutlichen Rückgang der Erwerbspersonen in den nächsten Jahren erleben.

In Bayern wird das Arbeitskräfteangebot bis zum Jahr 2035 um ca. 400.000 Personen zurückgehen. Das entspricht in absoluten Zahlen einem Rückgang von 5,2 Prozent (durchschnittlich 0,4 Prozent pro Jahr). Der Rückgang fällt damit deutlich geringer aus als in der letzten Studie angenommen. Damals sind wir von -700.000 Personen ausgegangen. Ursächlich ist insbesondere die angepasste 15. Bevölkerungsvorausberechnung, die den enormen Flüchtlingszustrom aus dem letzten Jahr berücksichtigt. Die Nachfrage entwickelt sich ebenfalls rückläufig –bis zum Jahr 2035 um etwa minus 2,0 Prozent. Das Angebot geht allerdings stärker zurück als die Nachfrage. In 26 der insgesamt 36 betrachteten Berufshauptgruppen treten im Jahr 2035 Engpässe auf. Entsprechend ist in den verbleibenden 10 Berufshauptgruppen mit kleineren beziehungsweise größeren Überschüssen zu rechnen.

Über ganz Bayern betrachtet, zeigt sich ein Nord-Süd-Gefälle. Während in den ländlichen Kreisen Oberfrankens, Unterfrankens, Mittelfrankens und der Oberpfalz das Arbeitskräfteangebot überdurchschnittlich zurückgeht, steigt dieses in den Metropolregionen tendenziell eher an.

Bei der Nachfrageentwicklung zeigt sich ein differenzierteres Bild. Hier ist die vorherrschende Wirtschaftsstruktur vor Ort ausschlaggebend. Entsprechend stellen sich die Ungleichgewichte auch regional unterschiedlich dar. In keinem der Landkreise/kreisfreien Städte liegt ein echtes Überangebot vor. Häufig zeigen sich jedoch deutliche Engpässe in den Regionen.

Ein ähnliches Bild zur Fachkräftesituation zeigt die jährliche Engpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit. Mit anderen Worten: In Bayern herrscht quasi flächendeckend ein Arbeitskräfte- und Fachkräftemangel.

Um die Wettbewerbsstärke der bayerischen Wirtschaft aufrechtzuerhalten, besteht daher großer politischer Handlungsdruck. Der Arbeitskräfte- und Fachkräftesicherung muss oberste Priorität eingeräumt werden – unabhängig von konjunkturellen Bewegungen auf dem Arbeitsmarkt. Von zentraler Bedeutung ist in diesem Zusammenhang, dass weitere Regulierungen des Arbeitsmarktes ausbleiben und die erfolgreichen Reformen der Agenda 2010 nicht gänzlich zurückgedreht werden. Im Interesse einer höheren und längeren Erwerbsbeteiligung von älteren Menschen sind Fehlanreize zu beseitigen, die ein möglichst frühzeitiges Aussteigen aus dem Berufsleben fördern. Um die Erwerbsbeteiligung von Frauen zu steigern, ist vor allem der weitere qualitative und quantitative Ausbau von Kindertagesbetreuungs- und Pflegeeinrichtungen erforderlich. Ein stärkeres Augenmerk muss zudem auf die regionale Mobilität von Arbeits- und Ausbildungsplatzsuchenden gerichtet werden.

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. Im Fokus stehen die folgenden Zielgruppen:

- Langzeitarbeitslose
- Junge Menschen unter 25 Jahren, ohne Ausbildungs- und Berufsperspektive
- Schwerbehinderte
- Frauen
- Ältere
- Zugewanderte

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 fünf 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 heben
5. Zuwanderung gezielt gestalten

In all diesen Handlungsfeldern werden verschiedenen Maßnahmen und Projekte zur Fachkräftesicherung auf- und umgesetzt. Ein Kernelement der Initiative ist die *Taskforce Fachkräftesicherung FKS+*, die mit insgesamt elf Mitarbeitern ein breites Serviceangebot für Unternehmen im Freistaat bei allen Fragen rund um die Arbeits- und Fachkräftesicherung anbietet.

2.2 Strukturwandel und Transformation aktiv gestalten

Die fortschreitende Digitalisierung durchdringt alle Lebensbereiche und damit auch die Arbeitswelt. Die genauen Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt und die Beschäftigungsentwicklung lassen sich immer nur in Etappen absehen. Die Erfahrungen aus der Vergangenheit haben gezeigt, dass ein massiver Beschäftigungsabbau als Folge des technischen Fortschritts unbegründet ist.

Einerseits steigt aufgrund des technologischen Fortschritts die Wahrscheinlichkeit, dass Tätigkeiten durch Automatisierung ersetzt („substituiert“) werden können. Wenn sich neue Einsatzfelder für digitale Technologien auftun und Arbeitsschritte von computer-gesteuerten Maschinen übernommen werden können, sind *theoretisch* Beschäftigungseffekte damit verbunden. Besonders betroffen sind Beschäftigte im Verarbeitenden Gewerbe – also in Wirtschaftsbereichen, die Güter und Waren in Fabriken und Anlagen produzieren oder verarbeiten. Gleichzeitig führen die Entwicklungen dazu, dass neue Anforderungen und Arbeitsplätze entstehen, gerade auch in der Automobil- und Zulieferindustrie. Somit wird sich die Arbeitswelt der Zukunft hinsichtlich ihrer Branchen-, Berufs- und Anforderungsstruktur deutlich von der heutigen unterscheiden. Das wird früher oder später zu einem sogenannten Mismatch am Arbeitsmarkt führen – das heißt, dass die Qualifikation von Arbeitssuchenden nicht zu den Anforderungen von offenen Stellen passt. Daher müssen die Qualifikationen der Arbeitnehmer *innen fortlaufend und bedarfsgerecht angepasst werden. Hierfür braucht es eine strukturierte Herangehensweise, um den Weiterbildungsbedarf bei Mitarbeitenden erfassen und passende Qualifizierungsmaßnahmen auswählen oder selbst entwickeln zu können.

Es ist wichtig, einen realistischen Blick auf die Digitalisierung zu richten und nicht unnötige Ängste zu schüren. Umbrüche in der Arbeitswelt gingen immer schon mit Umbrüchen am Arbeitsmarkt einher. Insgesamt verspricht die Digitalisierung für den Arbeitsmarkt mehr Chancen als Risiken. In einer Langzeitanalyse legt das IAB dar, dass Arbeitsplatzverluste immer wieder durch neue Arbeitsplätze ausgeglichen wurden. Neue Technologien können

zwar zu einem Abbau von Arbeitsplätzen in bestimmten Berufen oder Sektoren führen, doch sorgen sie zugleich auch für einen Arbeitsplatzaufbau in anderen Bereichen.

Die Digitalisierung der Arbeitswelt darf nicht behindert werden. Die Erfahrungen der Vergangenheit belegen, dass es keine sinnvolle Alternative zum technischen Fortschritt gibt. Eine verzögerte oder gar verschleppte Umsetzung der Digitalisierung würde sich negativ auf den Wirtschaftsstandort Bayern auswirken. Daher ist es wichtig, dass die Entwicklung zur Arbeitswelt 4.0 weiterhin konstruktiv vorangetrieben wird.

Hier ist vor allem der Gesetzgeber gefragt. Unternehmen und Beschäftigte benötigen gute Rahmenbedingungen und entsprechende Freiräume, um die Chancen der Digitalisierung zu nutzen.

2.2.1 Zukunftsfähiger Rechtsrahmen für die Arbeitswelt

Die Digitalisierung ist eine Chance für alle. Sie zu nutzen liegt im Interesse der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer gleichermaßen. Ein moderner Rechtsrahmen muss dazu gesetzliche Spielräume schaffen – auch mit Blick auf neue digitale Geschäftsfelder. Zusätzliche Möglichkeiten, die Arbeit flexibler zu gestalten, erfordern aber auch eine höhere Eigenverantwortung der Arbeitnehmer. Ohne Anpassungen des Rechtsrahmens werden Teile unserer arbeitsrechtlichen Ordnung von der betrieblichen Realität überholt oder die Tätigkeiten werden künftig dort erfolgen, wo bereits ein entsprechender Rechtsrahmen besteht.

Um moderne Kooperationsformen zwischen Unternehmen – ggf. unter Einbindung von Selbstständigen – (z. B. Co-Working-Spaces) zu ermöglichen, brauchen wir daher Anpassungen im Arbeitsrecht:

- Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG): Erweiterung des Ausnahmekatalogs für die Nichtanwendung des AÜG in § 1 Abs. 3 AÜG auf den Personalaustausch zwischen Arbeitgebern zur Verwirklichung eines gemeinsamen Zwecks durch vorübergehendes Zusammenwirken (z. B. in Co-Working-Spaces, Scrum-Projekten), soweit im Rahmen der europarechtlichen Vorgaben möglich.
- Änderung des Arbeitnehmerbegriffs: In § 611a Abs. 1 BGB ist zu ergänzen, dass unabhängig von der tatsächlichen Durchführung kein Arbeitsvertrag vorliegt, wenn ein Unternehmer im Sinne von § 14 (BGB) an der Verwirklichung eines gemeinsamen Zwecks zwischen unterschiedlichen Unternehmen vorübergehend mitwirkt (Agiles Arbeiten).
- Anpassungen im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG): In § 99 BetrVG ist zu ergänzen, dass dieses Mitbestimmungsrecht nicht greift bei personellen Einzelmaßnahmen im Zusammenhang mit dem Einsatz von Personen, die an der Verwirklichung eines gemeinsamen Zwecks zwischen unterschiedlichen Unternehmen vorübergehend mitwirken. In § 111 BetrVG ist zu ergänzen, dass keine Betriebsänderung vorliegt bei organisatorischen Maßnahmen zur vorübergehenden Verwirklichung eines gemeinsamen Zwecks zwischen unterschiedlichen Unternehmen.
Flankierend dazu ist der Agile (Entwicklungs-)Vertrag als eigener Vertragstypus im BGB einzuführen.

Dies muss von folgenden Anpassungen im Sozialversicherungsrecht begleitet werden:

- Ergänzung in § 7 Abs. 1 SGB IV, dass eine Beschäftigung dann nicht vorliegt, wenn ein Unternehmer im Sinne von § 14 BGB an der Verwirklichung eines gemeinsamen Zwecks zwischen unterschiedlichen Unternehmen vorübergehend mitwirkt (Agiles Arbeiten).
- Zur rechtlichen Absicherung von Solo-Selbstständigkeit und Selbstständigkeit allgemein muss ein Prozedere greifen, bei dem der (Solo-)Selbstständige kumulativ vorliegende Kriterien zu seiner Einstufung als Selbstständiger nachweist, zu denen auch der Nachweis einer Altersvorsorge gehört.

Folgende Anpassungen des Rechtsrahmens an die moderne Arbeitswelt sind außerdem geboten:

- Aufgabe der täglichen Höchstarbeitszeit zugunsten einer durchschnittlichen wöchentlichen Höchstarbeitszeit von maximal 48 Stunden
- Flexibilisierung der elfstündigen täglichen Ruhezeit in Einklang mit dem EU-Recht
- Umsetzung der EuGH-Rechtsprechung zur Arbeitszeiterfassung nur soweit absolut notwendig und unter Berücksichtigung aller möglichen Ausnahmen bei gleichzeitigem Erhalt der Selbstaufzeichnung
- Keine einseitige Privilegierung der Tarifbindung
- Kein Anspruch auf Home-Office oder mobile Arbeit beziehungsweise eine Begründung bei Ablehnung dieser Arbeitsformen
- Keine Mitbestimmung des Betriebsrates bei der Einführung neuer Software, die nicht zielgerichtet zur Überwachung und Kontrolle der Mitarbeiter gedacht ist
- Elektronische Workflows stärken
- Schriftformerfordernis durchgehend durch Textformerfordernis ersetzen
- Keine neuen Gesetze und / oder untergeordnete Verordnungen zum Arbeitsschutz. Die derzeitige Arbeitsschutzgesetzgebung und deren wesentliches Prinzip – die Gefährdungsbeurteilung – sind ausreichend. Erforderlich ist ein flexibles Arbeitsschutzrecht, das lediglich Eckpunkte bzw. Schutzziele vorgibt, dem Arbeitgeber im Übrigen aber die Gestaltungsfreiheit überlässt.

2.2.2 Corona-bedingten Digitalisierungsschub für eine qualitativ hochwertige digitale Bildung nutzen

Das Bildungssystem muss noch stärker auf die veränderten Anforderungen im Zuge der Digitalisierung ausgerichtet werden. Der digitale Wandel erfordert eine stärkere Ausrichtung der Bildung auf die künftig gefragten Qualifikationen und Anforderungsprofile. Die hohe Innovationsgeschwindigkeit und -häufigkeit führen dazu, dass einmal erworbenes Wissen beziehungsweise erlernte Fähigkeiten in der digitalen Wirtschaft und Gesellschaft immer schneller an Relevanz verlieren. Zugleich erfordern die Veränderungen der Arbeitswelt auch gänzlich neue Qualifikationen und Kompetenzen.

Daher erlangt Bildung eine immer höhere Bedeutung. Noch stärker als heute werden für erfolgreiche Erwerbsbiografien künftig eine berufliche, schulische oder hochschulische Ausbildung und ständige berufliche Weiterbildung notwendig sein.

Um technologisch begründete Arbeitslosigkeit zu verhindern, sind verstärkte Anstrengungen auf allen Ebenen des Bildungssystems erforderlich. Digitale Bildung muss bereits in Kindergärten beginnen und in der Schule fest verankert und umgesetzt werden. Um das Wissen und Können der Arbeitnehmer stets auf dem aktuellen Stand zu halten, darf lebenslanges Lernen kein Schlagwort bleiben, sondern muss gelebte Realität werden.

Konkret sind folgende Maßnahmen zu ergreifen:

- Digitaler Bildung muss in allen Bildungsphasen ein deutlich höherer Stellenwert zukommen. Übergreifendes Ziel digitaler Bildung ist die Entwicklung digitaler Souveränität.
- Moderne Informations- und Kommunikationsmedien müssen zu einem zentralen und selbstverständlichen Element in Lehr- und Lernprozessen werden, der Erwerb von Medienkompetenz muss ein wesentliches Bildungsziel sein. Dies trägt dazu bei, Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene auf die Arbeitswelt 4.0 vorzubereiten.
- Die digitale Infrastruktur muss vom Kindergarten über die allgemeinbildenden Schulen und Berufsschulen, die Hochschulen und die Einrichtungen der Weiterbildung massiv ausgebaut und an moderne technologische Standards angepasst werden. Ziel muss die qualitative Verbesserung von Lehr-/Lernprozessen sein. Weiterführende Informationen bieten die vbw Positionspapiere „Vorschule und Schule“ sowie „Hochschulen“.
- Digitale Kompetenzen müssen noch stärker als heute zum selbstverständlichen Gegenstand der Ausbildung werden. Veränderungen, die die digitale Transformation mit sich bringt, sind zeitnah in den Berufsausbildungen abzubilden und von Lehrkräften mit einem Schwerpunkt zu versehen.
- Um die Berufsschullehrer für die Herausforderungen einer rasant wachsenden Informations- und Arbeitswelt zu wappnen, muss noch stärker in die Personalentwicklung investiert werden.
- Eine sinnvolle Kombination zwischen Online- und Präsenz-Veranstaltungen bei gleichzeitiger hoher Qualität digitaler Lehr- und Lernformate gilt es an den Hochschulen weiter zu fördern, unter anderem durch Weiterbildungsangebote für die Lehrenden. Auch der Rechtsrahmen für Hochschuldozenten sollte flexibilisiert werden und die Weiterentwicklung von Studiengängen, wie zum Beispiel „Data Scientist“ oder „Data Analyst“, vorangetrieben, sowie der Ausbau akademischer Weiterbildungsangebote im Bereich digitaler Kompetenzen. Weiterführende Informationen bietet das vbw Positionspapier „Hochschulen“.

2.2.3 Beteiligung an Weiterbildungen fördern

Die Anforderungen an berufliche Tätigkeiten ändern sich mit hohem Tempo, entsprechend müssen auch die Qualifikationen der Mitarbeiter fortlaufend angepasst werden. Gleichzeitig sorgt der demografische Wandel dafür, dass immer weniger Nachwuchs folgt und die Belegschaften immer älter werden. Es ist deshalb wichtig, lebenslanges Lernen für Arbeitnehmer attraktiver zu machen und berufliche Fähigkeiten und Wissen von Beschäftigten zu erhalten, anzupassen und zu erweitern. Die Unternehmen haben das erkannt und investieren jährlich bundesweit rund 41,3 Milliarden Euro in die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter.

Unabhängig davon, ob eine Berufsausbildung oder eine akademische Qualifikation zugrunde liegt – kontinuierliches Lernen nimmt auch aus Sicht der Arbeitnehmer eine Schlüsselrolle ein, um ihr Wissen und damit ihre Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten. Indem sie sich an der betrieblichen Weiterbildung beteiligen und selbstgesteuert lernen, werden fachliche, aber auch überfachliche Kompetenzen erweitert.

Mit dem zum 1. Januar 2019 in Kraft getretenen „Qualifizierungschancengesetz“ wurde die Weiterbildungsförderung für beschäftigte Arbeitnehmer durch die Bundesagentur für Arbeit (BA) deutlich ausgeweitet. Die Zuschussoptionen wurden mit dem „Arbeit-von-morgen-Gesetz“ 2020 sogar nochmals erhöht. Förderfähig sind die Lehrgangskosten und das Arbeitsentgelt. Damit stehen bereits heute für beschäftigte Arbeitnehmer umfangreiche Beratungsleistungen und für Arbeitgeber weitreichende Förderoptionen seitens der Agenturen für Arbeit zur Verfügung. Weiterführende Informationen bietet der vbw Leitfaden „Mehr Weiterbildungsförderung – das Qualifizierungschancengesetz“.

Mit dem „Beschäftigungssicherungsgesetz“ wurde zudem seit 2021 eine Verknüpfung von Kurzarbeit und Qualifizierung eingeführt: Arbeitgeber erhalten auch für eine während der Kurzarbeit begonnene berufliche Weiterbildungsmaßnahme im Umfang von mehr als 120 Unterrichtseinheiten Zuschüsse zu den Lehrgangskosten. Zudem wird der Sozialaufwand für die Beschäftigten, die den Lehrgang absolvieren, zur Hälfte erstattet. Die Möglichkeit besteht noch bis Juli 2024. Weiterführende Informationen bietet der vbw Leitfaden „Qualifizierung in Kurzarbeit – das Beschäftigungssicherungsgesetz“.

Als Antwort auf die umfassenden Transformationsprozesse im Zuge der Digitalisierung wurde auf Bundesebene das Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung („Weiterbildungsgesetz“) beschlossen. Im Bereich der Weiterbildung werden insbesondere das neue Instrument eines Qualifizierungsgeldes eingeführt (Inkrafttreten am 01. April 2024) und dabei befristet auch die Förderungen von Aufstiegsfortbildungen der ersten Stufe ermöglicht und bei der Beschäftigtenqualifizierung eine Reduzierung der Staffelung nach Betriebsgröße vorgenommen.

Die Bundesagentur für Arbeit steht zusammen mit der Regionaldirektion Bayern sowie den lokalen Agenturen in der Pflicht, die Umsetzung der Fördermöglichkeiten für die berufliche Weiterbildung Beschäftigter gegenüber den Unternehmen einheitlich, klar und verlässlich zu vermitteln. Zudem ist fortlaufend zu hinterfragen, ob Anpassungen der geschaffenen Unterstützungsoptionen notwendig sind.

Darüber hinaus vertritt die vbw folgende Positionen:

- Es ist dringend geboten, das Qualifizierungschancengesetz und das gesamte Förderpektrum noch bekannter zu machen. Zudem müssen auch Optimierungsmöglichkeiten im Blick behalten werden, etwa hinsichtlich schlankerem Zertifizierungsverfahren, des Stundenerfordernisses sowie der Fördermöglichkeiten für kürzere Qualifizierungsmaßnahmen.
- Ein Angebot zur Weiterbildungsberatung muss flächendeckend aufgebaut werden und allen Weiterbildungsinteressierten zur Verfügung stehen

- Stark regulierende politische Maßnahmen, wie eine gesetzlich verankerte Bildungsteilzeit, erhöhen die Weiterbildungsaktivitäten nicht. Die Politik muss vielmehr durch unterstützende Maßnahmen die Bereitschaft zur und die Beteiligung an Weiterbildung erhöhen.
- Von zentraler Bedeutung ist, dass die Qualifizierung zielgerichtet ist. Die Weiterbildung muss sich an den tatsächlichen Bedarfen der Unternehmen und des Arbeitsmarktes orientieren. Sie darf nicht auf Basis individueller Weiterbildungsansprüche auf Kosten der Unternehmen und der Beitragszahler „ins Blaue hinein“ stattfinden.
- Weiterbildungsverbände sollten verstärkt genutzt werden, um regionale Bedarfe noch besser abdecken zu können.
- Unternehmen wird empfohlen, die Weiterbildung noch stärker an den neuen betrieblichen Anforderungen der digitalen Transformation auszurichten und die Belegschaften so auf die damit verbundenen Veränderungen vorzubereiten. Weiterführende Informationen bietet die vbw Position „Betriebliche Weiterbildung“.
- Gerade für die Zielgruppe der An- und Ungelernten hat sich die Teilqualifizierung als hervorragendes Weiterbildungsinstrument auf dem Weg zum Facharbeiter etabliert. Weiterführende Informationen bietet die vbw Position „Teilqualifizierung“.
- Die Arbeitslosenversicherung kann hier unterstützend wirken, aber nicht bestimmend. Weitergehende Ziele wie die Mobilisierung unserer Gesellschaft zu Lebenslangem Lernen ist nicht Aufgabe der Arbeitslosenversicherung. Gesamtgesellschaftliche Leistungen sind, sofern politisch gewollt, prinzipiell aus Steuermitteln zu finanzieren.

2.3 Fachkräftezuwanderung

Allein durch die Aktivierung aller inländischen Potenziale wird es nicht gelingen, den Arbeitskräfte- und Fachkräftebedarf zu decken. Wir müssen deshalb gezielt die Anwerbung von ausländischen Fachkräften forcieren. Das kürzlich abgeschlossene Gesetzgebungsverfahren zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung schafft zahlreiche neue Optionen für die Gewinnung von Fachkräften aus Drittstaaten. Das ist ausdrücklich zu begrüßen. Die Regelungen sollen gestaffelt in Kraft treten. Zunächst soll die *Blaue Karte* im November 2023 in Kraft treten, die weiteren Regelungen im März 2024 und die *Chancenkarte und Erweiterung der Westbalkan-Regelung* im Juni 2024. Damit diese neuen Wege der Erwerbsmigration in der Praxis auch erfolgreich genutzt werden können, müssen wir jedoch dringend die Verfahren bei der Erteilung von Visa und der Anerkennung ausländischer Qualifikationen beschleunigen. Ein zentraler Ansatzpunkt ist hierbei die Digitalisierung der Verfahren und der Aufbau von gemeinsamen Plattformen. Weitere Informationen erhalten Sie in dem vbw Positionspapier „Zuwanderung gezielt gestalten“.

Betriebe in Bayern, die Beratung und Hilfe bei der Rekrutierung ausländischer Arbeits- und Fachkräfte benötigen, können sich auch an die *Taskforce Fachkräftesicherung+ (FKS+)* wenden. Eine Projektkoordinatorin der Taskforce FKS+ unterstützt gezielt bei der Vermittlung ausländischer Fachkräfte. Hierbei arbeitet die Taskforce FKS+ eng mit dem Internationalen Personalservice Bayern der Regionaldirektion Bayern und der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung der Bundesagentur für Arbeit (ZAV) zusammen. Zudem verfügt sie über ein wachsendes Netzwerk an weiteren Partnern, die bei der Gewinnung von

Arbeits- und Fachkräften aus dem Ausland unterstützen können und über Zugang zu möglichen Profilen verfügen. Weitere Informationen finden Sie hier: <https://fks-plus.de/>

2.4 Integration von Geflüchteten in Ausbildung und Arbeit

Die Integration von Geflüchteten in Ausbildung und Arbeit ist eine große Herausforderung, die einen langen Atem erfordert. Doch die Mühe lohnt sich: Über 50 Prozent der Geflüchteten sind nach sechs Jahren Aufenthalt erwerbstätig.

Nach der Ankunft der Geflüchteten vergehen meist mehrere Jahre bis zum Erwerbseintritt. Der wesentliche Grund dafür liegt im erhöhten Qualifizierungsbedarf. Der Bildungsstand vieler Asylbewerber ist in aller Regel nicht vergleichbar mit den deutschen Anforderungen an Bildungsabschlüsse. Zudem ist oft nicht klar, über welche Kompetenzen sie verfügen. Das Beherrschen der deutschen Sprache ist die elementare Voraussetzung für eine erfolgreiche gesellschaftliche und berufliche Integration. Asylbewerber, die dauerhaft eine Bleibeperspektive bei uns haben, brauchen deshalb einen schnellen Zugang zu Bildungs- und Fördermaßnahmen, mit denen der Weg in eine Ausbildung oder eine Beschäftigung geebnet wird.

In Bayern können bereits sehr gute Erfolge der Ausbildungs- und Arbeitsmarktintegration verzeichnet werden. Bundesweit sind in keinem anderen Land Ausländer*innen besser im Arbeitsmarkt integriert. Im Juni 2023 hatte Bayern mit 7,8 Prozent bundesweit die mit Abstand niedrigste Arbeitslosenquote von Ausländer*innen (Durchschnitt Bund: 14,5 Prozent), auch bei den ausländischen Frauen (Bayern: 9,4 Prozent; Bund: 17,6 Prozent). Dafür hat Bayern hohe Investitionen getätigt, wodurch z. B. Übergangs- und Berufsintegrationsklassen, landespezifische Sprachförderungen und Integrationsmaßnahmen aus dem Pakt *Integration durch Ausbildung und Arbeit* zur Verfügung gestellt werden konnten.

Der Erfolg bei der Integration von Ausländern und Geflüchteten wird durch das Engagement der bayerischen Unternehmen ermöglicht. Die Integration ist jedoch keine Leistung, die alleine von der Wirtschaft übernommen werden kann. In erster Linie ist die Politik in der Verantwortung, die Integration zu steuern und zu gestalten. Die politischen Entscheidungen und gesetzlichen Grundlagen für eine erfolgreiche Integration müssen dabei vor allem auf Bundesebene getroffen werden. Beispiele dafür waren die Öffnung der Integrationskurse für alle Geflüchteten und das Chancenaufenthaltsrecht, das Geduldeten den Zugang zum Arbeitsmarkt ermöglicht. Alle weiteren Veränderungen müssen sich immer an folgenden Aspekten orientieren:

- Unternehmen brauchen bei der Beschäftigung und insbesondere bei der Ausbildung Planungssicherheit. Das heißt etwa, dass Entscheidungen zur Erteilung der Aufnahme einer Beschäftigung oder Ausbildung frühzeitig getroffen werden. Hier braucht es einheitliche Vorgaben.
- Außerdem muss der Zugang zu allen Förderleistungen der Berufsausbildung mit Abschluss eines Ausbildungsvertrags ermöglicht werden.

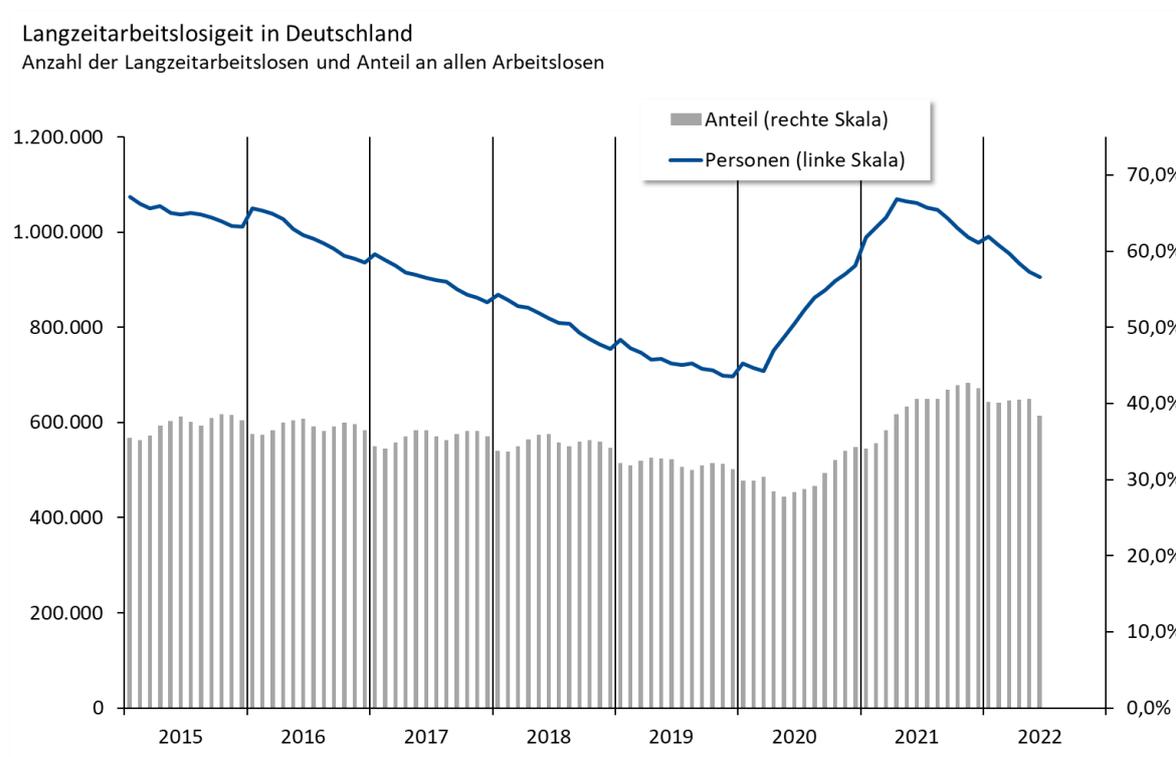
- Die Residenzpflicht und Wohnsitzauflage sollten für alle Geflüchteten erleichtert werden. Hierdurch hätten Geflüchtete die Möglichkeit, ohne bürokratischen Aufwand ein Arbeitsplatz- oder Bildungsangebot in einem anderen Bezirk anzunehmen.
- Die Hürden für die Beschäftigungs- und Ausbildungsduldung sind hoch und sollten daher gesenkt werden.
- Um Asylbewerbern mit hoher Bleibeperspektive den Zugang zum Ausbildungs- und Arbeitsmarkt noch besser zu ermöglichen, ist es für potenzielle Arbeitgeber essenziell, Informationen über vorhandene Qualifikationen und Berufserfahrungen zu erhalten. Es muss flächendeckend möglich sein, frühzeitig die Qualifikationen von Asylsuchenden abzufragen und festzustellen.
- Die Politik muss die Rahmenbedingungen so gestalten, dass die Mobilität im ländlichen Raum und die Erreichbarkeit eines Arbeitsplatzes möglich sind.

2.5 Nachhaltiger Abbau der Langzeitarbeitslosigkeit

Bereits seit mehreren Jahrzehnten stellt die hohe Langzeitarbeitslosigkeit eines der größten strukturellen Probleme auf dem deutschen Arbeitsmarkt dar. Nachdem die Zahl der langzeitarbeitslosen Menschen im Jahr 2006 mit 1,86 Millionen Personen ihren Höchstwert erreichte, markierten die Arbeitsmarktreformen der Agenda 2010 den entscheidenden Wendepunkt. Durch verbesserte Rahmenbedingungen und die konsequente Umsetzung des Prinzips „Fördern und Fordern“ kam auch in den Abbau der Langzeitarbeitslosigkeit große Dynamik.

Zwar setzte der Effekt für Langzeitarbeitslose mit einer zeitlichen Verzögerung ein, weil sich für sie die Jobsuche in der Regel viel schwieriger gestaltet als für Menschen mit kurzer Arbeitslosigkeitsdauer. Auch verharrte nach ersten großen Erfolgen in den Jahren 2007 bis 2009 die Zahl der langzeitarbeitslosen Menschen bei rund einer Million. Diese Phase der Stagnation endete aber im Jahr 2016 mit einem sichtbaren Rückgang der Langzeitarbeitslosigkeit: Bis 2020 sank die Zahl auf 816.000 Personen.

Abbildung 2
Entwicklung der Langzeitarbeitslosigkeit in Deutschland



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, 2022

Die Langzeitarbeitslosigkeit ist seit 2018 – relativ gesehen – sogar stärker gesunken als die Arbeitslosigkeit insgesamt. Dieser starke Rückgang erklärte sich vorrangig mit dem gesunkenen Risiko, aus der „Kurzzeitarbeitslosigkeit“ in Langzeitarbeitslosigkeit überzutreten, passgenauen Vermittlungsaktivitäten der Arbeitsverwaltung sowie einem sehr aufnahmefähigen Arbeitsmarkt in Deutschland und Bayern.

In Folge der anhaltenden Krisen hat sich die Langzeitarbeitslosigkeit jedoch 2022 verfestigt.

Die Privatwirtschaft braucht Anreize, um Arbeitslose – und zumal solche mit Vermittlungshemmnissen – neu einzustellen. Hier ist vor allem die Bundesregierung gefragt. Langzeitarbeitslosigkeit ist ein vielschichtiges Problem, das nicht kurzfristig und nicht einfach mit der Ausdehnung der öffentlichen geförderten Beschäftigung gelöst werden kann. Um spürbare Fortschritte bei der Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit zu erreichen, müssen folgende Handlungsansätze umgesetzt werden:

Herausforderungen des bayerischen Arbeitsmarktes

- Der Arbeitsmarkt darf keinesfalls weiter reguliert werden. Der politisch definierte Mindestlohn oder Verschärfungen im Befristungsrecht gefährden die Rückkehr zu einem dynamischen Arbeitsmarkt. Erfolge beim Abbau der Langzeitarbeitslosigkeit sind nur über einen flexiblen Arbeitsmarkt mit niedrigen Einstiegshürden und leistungsgerechte Löhne zu erreichen. Insbesondere sind Forderungen aus der Politik und von Gewerkschaften nach einem erneuten sprunghaften Anstieg des Mindestlohns oder einer Reform der Mindestlohnkommission eine klare Absage zu erteilen. Maßgebliches Kriterium für die Anpassung des Mindestlohns muss die nachlaufende Betrachtung der Tariflöhne sein. Alles andere wäre ein Verstoß gegen die Tarifautonomie.
- Langzeitarbeitslose Menschen sind individuell und passgenau zu unterstützen.
- Vermittlungshemmnisse bei den Betroffenen müssen gezielt abgebaut werden.
- Die Integration von Langzeitarbeitslosen in den ersten Arbeitsmarkt muss Priorität genießen. Öffentlich geförderte Beschäftigungsmaßnahmen sind die Ultima Ratio. Analog zur Arbeitslosenversicherung ist auch in der Grundsicherung eine konsequente Ziel- und Wirkungsorientierung umzusetzen. So werden durch das Bürgergeld, welches zum 01. Januar 2023 eingeführt wurde, Fehlanreize gesetzt, die die Integration in den Arbeitsmarkt erschweren. Anstelle von primär finanziellen Leistungsausweitungen sollte der Fokus daraufgelegt werden, den verbliebenen Bestand an Leistungsbeziehenden zu fördern, zu aktivieren und in Arbeit zu vermitteln. Die Reform der Grundsicherung für Arbeitssuchende und der Sozialhilfe muss überdacht werden. Die Hinzuverdienstregeln im SGB II sind so zu reformieren, dass sie zur Aufnahme beziehungsweise Ausweitung von Erwerbstätigkeit motivieren. Das Ziel staatlicher Unterstützung muss immer die Rückkehr zur selbstständigen Sicherung des Lebensunterhalts sein.

Ansprechpartner/Impressum

Veronika Gehrmann

Abteilung Bildung, Arbeitsmarkt, Fachkräftesicherung und Integration

Telefon 089-551 78-215

veronika.gehrmann@vbw-bayern.de

Impressum

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

Herausgeber

vbw

Vereinigung der Bayerischen
Wirtschaft e. V.

Max-Joseph-Straße 5
80333 München

www.vbw-bayern.de

© vbw Dezember 2023