

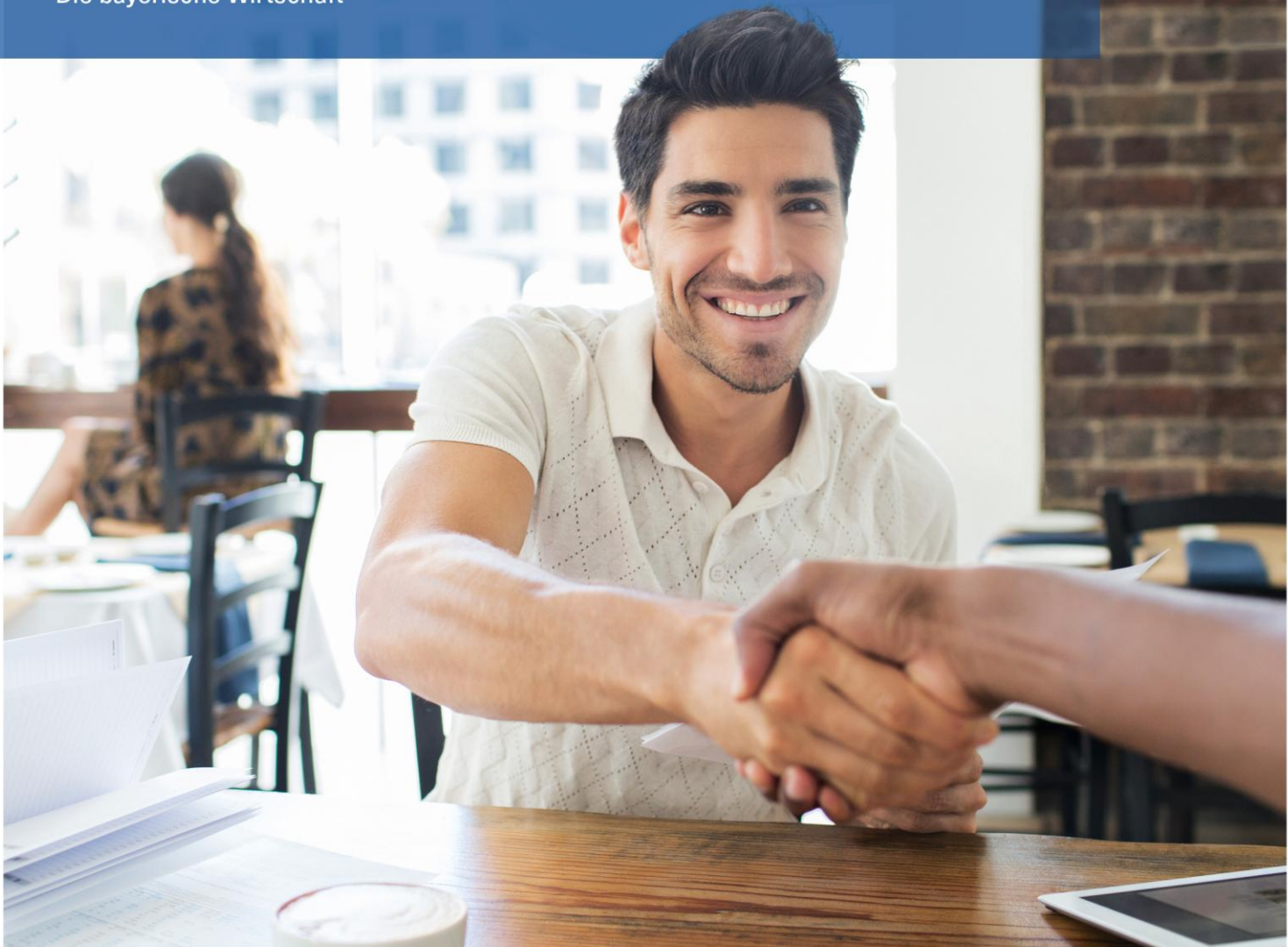
Arbeitsmarkt

Der bayerische Arbeitsmarkt und seine Perspektiven

vbw

Position
Stand: April 2025

Die bayerische Wirtschaft



Vorwort

Struktur- und Konjunkturkrise schlagen auf dem Arbeitsmarkt durch

Gute Arbeit sorgt für Wohlstand und soziale Sicherheit. Der Freistaat Bayern ist im bundesweiten Vergleich Spitzenreiter auf dem Arbeitsmarkt. Die Lage trübt sich jedoch zusehends ein. Die aktuelle Struktur- und Konjunkturkrise 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
April 2025

Inhalt

Position auf einen Blick		1
1	Entwicklung des Arbeitsmarktes in Deutschland und Bayern	3
1.1	Entwicklung in Deutschland	3
1.2	Entwicklung in Bayern	4
2	Herausforderungen des bayerischen Arbeitsmarktes	7
2.1	Sicherung des Fachkräfteangebotes	7
2.2	Strukturwandel und Transformation aktiv gestalten	9
2.2.1	Zukunftsfähiger Rechtsrahmen für die Arbeitswelt	10
2.2.2	Digitalisierung weiter voranbringen für eine qualitativ hochwertige Bildung	12
2.2.3	Beteiligung an Weiterbildungen fördern	13
2.3	Gezielte Fachkräftezuwanderung	14
2.4	Integration von Geflüchteten in Ausbildung und Arbeit	15
2.5	Nachhaltiger Abbau der Langzeitarbeitslosigkeit	16
Ansprechpartner/Impressum		19

Position auf einen Blick

Ein robuster Arbeitsmarkt ist auch in Bayern kein Selbstläufer

Der Arbeitsmarkt befindet sich im Strukturwandel. 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 den einschneidenden Auswirkungen des russischen Angriffskrieges gegen die Ukraine wurden gleichzeitig die Liquidität von vielen Unternehmen und Betrieben massiv belastet und Handlungsspielräume eingeschränkt. Die aktuelle Konjunktur- und Strukturkrise hinterlässt mittlerweile auch auf dem Arbeitsmarkt ihre Spuren.

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

1. Sicherung des Arbeitskräfte- und Fachkräfteangebots

Trotz der aktuellen Struktur- und Konjunkturkrise herrscht in Bayern in vielen Branchen Arbeitskräfte- und Fachkräftemangel, der sich in den kommenden Jahren weiter verschärfen wird. Gerade auch vor dem Hintergrund eines tiefgreifenden Wandels in Wirtschaft und Gesellschaft, technologischer Entwicklungen und gesellschaftlichen Wandels muss die Sicherung des Arbeitskräfte- und Fachkräfteangebotes auch in wirtschaftlich schwierigen Zeiten hohe politische Priorität zukommen.

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, um so insbesondere dem zunehmenden Mismatch zwischen Arbeitskräfte- und Fachkräfteangebot und Nachfrage zu begegnen. Der Schlüssel zum Erfolg ist Qualifizierung.

3. Fachkräftezuwanderung

Neben der Nutzung aller heimischen Erwerbspotenziale, ist zur Arbeitskräfte- und Fachkräftesicherung die gesteuerte Fachkräftezuwanderung unumgänglich. In der Praxis erschweren aber immer noch langwierig und intransparente Verfahren die Gewinnung von ausländischen Fachkräften. Das in Aussicht gestellte Fast-Lane Verfahren für alle Berufe muss daher rasch umgesetzt werden.

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. Damit Geflüchtete schnell in Arbeit integriert

werden können, sollten Spracherwerb und Qualifizierung stärker als bislang flankierend zu einer Beschäftigung organisiert werden. Eine Beschäftigung fördert das Erlernen der deutschen Sprache und leistet einen entscheidenden Beitrag zur gesellschaftlichen Integration.

5. Nachhaltiger Abbau von Langzeitarbeitslosigkeit

Um Fortschritte bei der Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit zu erzielen, brauchen wir zielgruppenspezifische Maßnahmen, die dem Grundsatz Fordern und Fördern Rechnung tragen und zu einer nachhaltigen Arbeitsmarktintegration führen.

1 Entwicklung des Arbeitsmarktes in Deutschland und Bayern

Steigende Erwerbstätigkeit bei gleichzeitig steigender Arbeitslosigkeit

1.1 Entwicklung in Deutschland

Die Wirtschaft und die Arbeitswelt stehen vor einem tiefgreifenden strukturellen Wandel. Der Arbeitsmarkt ist immer stärker zweigeteilt: Einerseits steigende Engpässe bei Arbeitskräfte- und Fachkräften, andererseits strukturelle Arbeitslosigkeit und Passungsprobleme. Arbeitskräfte- und Fachkräftemangel, Arbeitslosigkeit und Beschäftigungsaufbau oder -abbau treten gleichzeitig auf. Dies ist kein „Fachkräfte-Paradox“, sondern das Ergebnis eines kontinuierlichen Wandels, der sich durch den digitalen und ökologischen Strukturwandel beschleunigt hat. Hinzu kommt der zunehmende Mismatch am Arbeitsmarkt. Diese verschärfen den Arbeitskräfte- und Fachkräftemangel und lassen die Arbeitslosigkeit gleichzeitig steigen.

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 2023. Die Zahl der Beschäftigungsverhältnisse ist um knapp 6 Millionen gestiegen. 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. Die Arbeitslosenquote stieg durch den „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. Seitdem macht die schwache Konjunktur und die strukturellen Verwerfungen dem Arbeitsmarkt zu schaffen. Die Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung sind 2024 jahresdurchschnittlich deutlich gestiegen. Die Zahl der Arbeitslosen in Deutschland ist im Jahresdurchschnitt 2024 um rund 178.000 auf 2,787 Millionen gestiegen. Dies ist der höchste Wert seit dem Jahr 2015. Die Arbeitslosenquote ist dadurch von 5,7 auf 6,0 Prozent gestiegen. Die Anstiege beruhen vor allem auf der schwachen Wirtschaftsentwicklung und einer weiter rückläufigen Arbeitskräftenachfrage.

Paradoxerweise ist parallel zur Arbeitslosigkeit auch die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in Deutschland gestiegen. Der Jahreswert der sozialversicherungspflichtigen

Beschäftigung hat nach Angaben der Statistik der Bundesagentur für Arbeit von Juni 2023 auf Juni 2024 um 128.000 auf 34,84 Millionen zugenommen. Das Wachstum wurde ausschließlich von Personen aus dem Ausland getragen. Es deutet sich an, dass der Anstieg ausschließlich auf Teilzeitverhältnisse zurückging. So ist die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigten gegenüber dem Vorjahr um 219.000 oder 2,1 Prozent auf 10,64 Millionen gestiegen, während sich die Vollzeitbeschäftigung um 91.000 oder 0,4 Prozent auf 24,19 Millionen verringerte. Der Anteil der sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigung hat sich entsprechend weiter erhöht. Im Jahr 2024 lag er bei 30,6 Prozent, nach 30,0 Prozent im Jahr 2023.

Auch die Arbeitskräftenachfrage lässt im Jahresdurchschnitt 2024 deutlich nach. Die Jahressumme der Neuzugänge an offenen Stellen in Deutschland lag im Jahr 2024 bei 1,5 Millionen. Dies waren 132.000 beziehungsweise acht Prozent weniger als ein Jahr zuvor und der bislang niedrigste Stand in diesem Jahrtausend. Der Bestand an offenen Stellen lag jahresdurchschnittlich bei 694.000 und damit um 67.000 beziehungsweise neun Prozent niedriger als im Jahr 2023. Im langjährigen Vergleich ist das Niveau weiter hoch. Dass der Bestand so hoch liegt, hängt mit einer stetig steigenden Vakanzzeit der gemeldeten Arbeitsstellen zusammen, die 2024 mit durchschnittlich 160 Tagen einen Höchstwert erreicht hat. Auch das Jahr 2024 wurde durch den Einsatz von Kurzarbeit gestützt. Nach einer ersten Schätzung der Statistik der Bundesagentur für Arbeit erhöhte sich die jahresdurchschnittliche Zahl der Kurzarbeitenden im Jahr 2024 insgesamt auf rund 320.000, nach 241.000 Kurzarbeitenden im Jahr 2023. Im Vor-Corona-Jahr 2019 waren jahresdurchschnittlich 145.000 Kurzarbeitende registriert. Auch die Kurzarbeiterquote hat sich erhöht. Im Jahr 2024 waren von den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten 0,9 Prozent in Kurzarbeit, nach 0,7 Prozent im Jahr 2023. Sie war damit größer als im Vor-Corona-Jahr 2019 mit damals 0,4 Prozent. Im langjährigen Vergleich liegt die Kurzarbeit damit auf einem erhöhten, nicht aber auf einem krisenhaften Niveau.

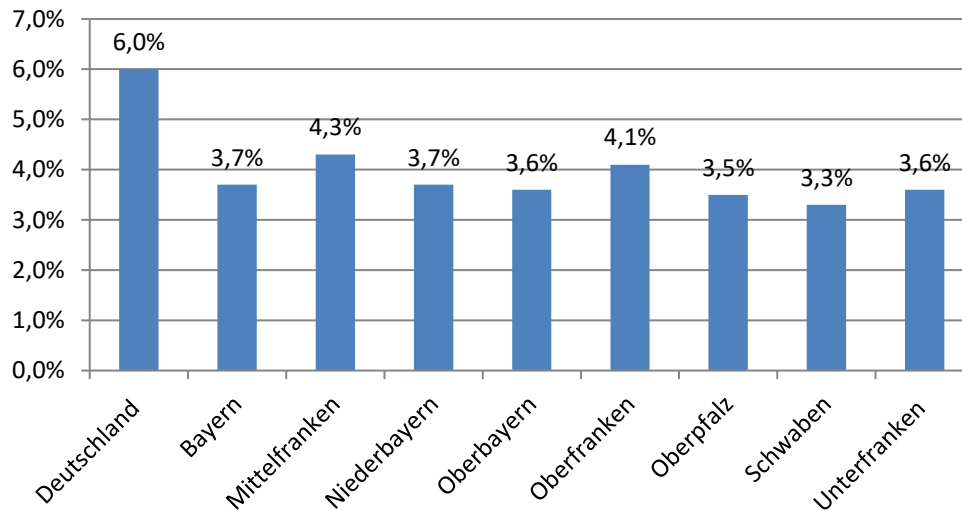
Gleichzeitig bestehen weiterhin strukturelle Probleme. Dazu zählt vor allem die Langzeitarbeitslosigkeit. Zwar hat sich auch die Zahl der Langzeitarbeitslosen seit ihrem Höchstwert von 1,86 Millionen Personen im Jahr 2006 deutlich verringert. Allerdings steigt die Zahl der Langzeitarbeitslosen wieder und lag im Jahr 2024 höher als im Vorjahr. In Deutschland stieg der Jahresdurchschnitt um 65.704 (+7,2 Prozent) auf 971.981, wodurch sich der Anteil an der gesamten Arbeitslosigkeit von 34,7 auf 34,9 Prozent erhöhte.

1.2 Entwicklung in Bayern

Bereits seit vielen Jahren ist Bayern Arbeitsmarkt-Spitzenreiter in Deutschland. Auch im Jahresdurchschnitt 2024 verzeichnete der Freistaat mit 3,7 Prozent bundesweit die mit Abstand niedrigste Arbeitslosenquote und lag damit weit unter dem Bundesdurchschnitt von 6,0 Prozent.

Abbildung 1

Arbeitslosenquoten im Vergleich, Jahresdurchschnitt 2024



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, 2025

Trotz der angespannten wirtschaftlichen Lage zeigt sich der bayerische Arbeitsmarkt im Jahr 2024 immer noch vergleichsweise stabil, auch wenn die konjunkturelle Schwäche deutliche Spuren hinterließ. So waren einerseits mehr Menschen in Beschäftigung als 2024, andererseits stieg die Zahl der Arbeitslosen merklich an. Die Arbeitslosenquote lag mit durchschnittlich 3,7 Prozent um 0,3 Prozentpunkte deutlich über dem Vorjahresdurchschnitt (3,4 Prozent). Mit 285.234 Arbeitslosen im Jahresdurchschnitt 2024 ist die Arbeitslosigkeit im Vergleich zum Vorjahr erheblich um 28.137 Personen beziehungsweise 10,9 Prozent gestiegen. Im Jahr 2025 soll die Arbeitslosenquote dem IAB zufolge auf durchschnittlich 3,8 Prozent ansteigen. Bundesweit hätte Bayern damit weiterhin die niedrigste Arbeitslosenquote.

Die niedrigste Arbeitslosenquote wies im Jahr 2024 Schwaben mit 3,3 Prozent, die höchste Mittelfranken mit 4,3 Prozent auf. Die Spreizung zwischen den bayerischen Regierungsbezirken betrug lediglich einen Prozentpunkt.

Auch in Bayern profitierten Langzeitarbeitslose von der zurückliegenden positiven Entwicklung des Arbeitsmarktes. Ihre Zahl hat sich seit 2006 mehr als halbiert. Bayern wies im Vorjahresjahr 2019 im bundesweiten Vergleich (Durchschnitt bei 1,6 Prozent) mit einer Langzeitarbeitslosenquote von 0,6 Prozent den niedrigsten Wert in Deutschland auf. Im Jahr 2024 lag die Langzeitarbeitslosenquote in Bayern bei 0,9 Prozent, für Deutschland betrug die Quote 2,1 Prozent. Im Vergleich zu anderen Ländern in Deutschland ist die Langzeitarbeitslosenquote generell auf einem niedrigen Niveau. In Bayern stieg der Jahresdurchschnitt um 5.870 (+9,5 Prozent) auf 67.614. Der Anteil an der gesamten Arbeitslosigkeit sank dadurch von 24,0 auf 23,7 Prozent.

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. Im Jahr 2024 bewegte sich die Zahl der Kurzarbeit vergleichbar mit dem gesamtdeutschen Wert auf einem erhöhten Niveau. Im Zeitraum zwischen Januar und September lag sie mit durchschnittlich rund 35.000 Personen um über ein Drittel (+37,7 Prozent) höher als im Vorjahreszeitraum und über drei Mal höher als im selben Zeitraum des Jahres 2019.

Im Jahr 2024 knackte Bayern erstmals die 6-Millionen-Marke bei der Beschäftigung. Mit einem Plus von 40.000 Beschäftigten im Vergleich zum Vorjahr erreichte Bayern im Jahr 2024 ein Höchstniveau seit Beginn der regelmäßigen Erfassung der Beschäftigungsdaten im Jahr 1974. Dass die Beschäftigung trotz steigender Arbeitslosenzahlen zunimmt, liegt am längeren Verbleib älterer Beschäftigter im Erwerbsleben, einer steigenden Teilzeitquote, flexibleren Arbeitszeitmodellen, aber auch am zusätzlichen Arbeitskräfteangebot durch Migration. Insgesamt besitzen über 18 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Bayern eine ausländische Staatsbürgerschaft. In den letzten sechs Jahren ist dabei die Beschäftigung von Ausländern um über 30 Prozent angestiegen auf mehr als 1,1 Millionen. Einen Einbruch erfuhr im Jahr 2024 die Arbeitskräftenachfrage. In Bayern lag die Jahressumme der neu zugegangenen offenen Stellen im Jahr 2024 gegenüber dem Vorjahr um 12,3 Prozent niedriger. Der durchschnittliche Bestand lag um 11,4 Prozent niedriger als im Jahr 2023.

Die schwächere Nachfrage nach Arbeitskräften zeigt sich auch am BA-Stellenindex. Der Index für Bayern ging zwischen Januar und Dezember 2024 um insgesamt 21 auf 125 Punkte zurück. Der Höchststand vom Juni 2022 lag mit 162 Punkten sogar um fast 40 Punkte höher.

Die wirtschaftliche Schwäche hinterlässt mittlerweile auch in Bayern ihre Spuren. Die Konjunktur- sowie die Strukturkrise machen sich auf dem Arbeitsmarkt bemerkbar. Die schwache Auftragslage, die schlechten Standortbedingungen und ein immer schwierigeres globales Umfeld heizen die fortschreitende Deindustrialisierung in unserem Land weiter an. Hiervon ist vor allem Bayern mit seinem starken industriellen Kern betroffen. Die wirtschaftliche Krise wirkt sich auf den Arbeitsmarkt aus und führt zu einer steigenden Arbeitslosigkeit.

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 heute deutlich spürbarer 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 Fachkräfteangebotes

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

Unsere Studie „Regionale Arbeitslandschaften“ (August 2023) 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 circa 400.000 Personen zurückgehen. Das entspricht einem Rückgang von 5,2 Prozent (durchschnittlich 0,4 Prozent pro Jahr). 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 flächendeckend ein Arbeitskräfte- und Fachkräftemangel.

Angesichts der aktuellen konjunkturellen Lage und des mancherorts deutlich spürbaren Beschäftigungsabbaus klingt dies zunächst paradox. Arbeitskräfte- und Fachkräftemangel, Arbeitslosigkeit und Beschäftigungsaufbau oder -abbau treten gleichzeitig auf. Die Jobchancen in Bayern sind nach wie vor gut. Wer im Falle von Jobverlust nicht bereits ohne Unterstützung einen neuen Job findet, für den gibt es verschiedene arbeitsmarktpolitische Förderinstrumente. Des Weiteren werden die Möglichkeiten ausgelotet, verstärkt Job-to-Job Wechsel zwischen Unternehmen, die Personal abgeben und Unternehmen mit Personalbedarf, zu organisieren. Wichtig ist, dass eine steigende Sockelarbeitslosigkeit verhindert wird: Die Zahl der Arbeitslosen, die selbst am Ende eines konjunkturellen Aufschwungs keine Beschäftigung finden, sollte nicht - wie in der Vergangenheit - steigen.

Um die Wettbewerbsstärke der bayerischen Wirtschaft aufrechtzuerhalten, besteht daher großer politischer Handlungsdruck. Dem aufkommenden Mismatch am Arbeitsmarkt und dem demografiebedingten Arbeits- und Fachkräftemangel muss politischer Vorrang eingeräumt werden. Bestehende Fehlanreize im Grundsicherungssystem, die einer Integration in Arbeit entgegenstehen, müssen wieder abgebaut werden. Die Aufnahme einer Beschäftigung muss durchwegs attraktiver sein als der Verbleib im Leistungsbezug.

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:

- Junge Menschen unter 25 Jahren, ohne Ausbildungs- und Berufsperspektive

- Langzeitarbeitslose
- Menschen mit Behinderung
- 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 verschiedene Maßnahmen und Projekte zur Fachkräftesicherung auf- und umgesetzt. Das Herzstück der Initiative ist die *Taskforce Fachkräftesicherung FKS+*, die als elfköpfiges Team ein umfassendes und kostenfreies Serviceangebot für Unternehmen aller Größen und Branchen in Bayern 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 Arbeitsuchenden nicht zu den Anforderungen von offenen Stellen passt.

Daher müssen die Qualifikationen der Arbeitnehmer 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.

Der digitale Wandel, insbesondere KI, muss als Chance gesehen werden. In Bayern werden bis zum Jahr 2035 400.000 Arbeits- und Fachkräfte fehlen. Zur Verringerung des Arbeitskräfte- und Fachkräftemangels kann das Ersetzen gewisser Tätigkeiten durch Automatisierung und KI in Zukunft den Mangel abschwächen und potenziell entstehende Arbeitskräftengpässe verringern. 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 die Wirtschaft in Krisenzeiten nachhaltig zu stärken, sind kreative Lösungen unverzichtbar. Hierfür sind moderne Kooperationsformen zwischen Unternehmen – gegebenenfalls unter Einbindung von Selbstständigen – ein guter Weg. Die Umsetzung ist aber rechtssicher kaum möglich und daher mit unnötigen Risiken behaftet. Es bedarf daher Anpassungen im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG), beim Arbeitnehmerbegriff und im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG). Diese müssen von Anpassungen im Sozialversicherungsrecht begleitet werden.

Werk- und Dienstverträge sind faire und bewährte Instrumente im Geschäftsverkehr. In einer arbeitsteiligen Wirtschaft ist die Möglichkeit unerlässlich, bestimmte Aufgaben zum

Beispiel an Spezialisten zu vergeben. Für eine betriebswirtschaftlich effiziente Produktion in Deutschland müssen Unternehmen auch auf Werk- und Dienstverträge zurückgreifen können. Aufgabenteilung und Spezialisierung dürfen nicht aufgrund von Missständen in einzelnen Branchen eingeschränkt werden. Für Arbeitnehmer, die auf der Grundlage von Werk- und Dienstverträgen eingesetzt werden, gilt das gesamte Arbeits-, Sozial- und Tarifrecht. Eine missbräuchliche Ausnutzung dieser Vertragsformen ist bereits heute verboten.

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

- Die tägliche Höchstarbeitszeit muss ganz abgeschafft werden, zugunsten einer durchschnittlichen wöchentlichen Höchstarbeitszeit von 48 Stunden – in allen Bereichen und Branchen und ohne Einschränkung auch für Unternehmen ohne Tarifbindung und ohne Bezugnahme auf Tarifverträge; die europäische Arbeitszeitrichtlinie ermöglicht das (etwaige Experimentierräume exklusiv für tarifgebundene Unternehmen mit Betriebsrat reichen keinesfalls aus).
- Die Möglichkeiten zur Ausgestaltung der elfstündigen täglichen Ruhezeit müssen aus der EU-Arbeitszeitrichtlinie voll in das deutsche Arbeitszeitgesetz übernommen werden – derzeit ist das deutsche Gesetz strenger als die Richtlinie; die Richtlinie ermöglicht Ausnahmen durch Tarifverträge, auf die auch nicht-tarifgebundene Unternehmen Bezug nehmen können.
- Die mindestens erforderliche Umsetzung des EuGH-Urteils zur Arbeitszeiterfassung muss – gerade angesichts der daraus resultierenden BAG-Rechtsprechung – durch Regelungen im Arbeitszeitgesetz erfolgen. Darüber hinaus darf es zu keinen weiteren, zusätzlichen Belastungen und Restriktionen für Arbeitgeber kommen. Alle Flexibilisierungs- und Ausnahmemöglichkeiten des europäischen Rechtsrahmens müssen voll ausgeschöpft werden.
- Die Ausnahmeregelungen für Sonn- und Feiertagsarbeit dürfen nicht abgeschafft werden, sondern müssen in moderatem Umfang ausgeweitet werden.
- 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
- 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.

Dies muss von folgenden Anpassungen im Sozialversicherungsrecht begleitet werden:

- Es braucht eine Ergänzung, 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, beispielsweise beim Agilen Arbeiten.
- Um Solo-Selbständige zu entlasten und Unternehmensgründungen zu erleichtern müssen die bürokratischen Lasten beispielsweise im Statusfeststellungsverfahren reduziert

werden. Hierzu bedarf es sogenannter Fast-tracks im Statusfeststellungsverfahren. Weitere Information zu den Forderungen der vbw zu Anpassungen bei den rechtlichen Rahmenbedingungen für Selbstständige sind im Positionspapier „Drittpersonaleinsatz stärken“ zu finden.

2.2.2 Digitalisierung weiter voranbringen für eine qualitativ hochwertige Bildung

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. Ein Augenmerk sollte zudem auf die Lehrkräfteausbildung gelegt 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 und als „New Normal“ zu verstehen, unter anderem durch Weiterbildungsangebote für die Lehrenden. Die Weiterentwicklung von Studiengängen, wie zum Beispiel „Data Scientist“ oder „Data Analyst“ sollte vorangetrieben werden, um eine sinnvolle Integration der Künstlichen Intelligenz in der Lehre zu verankern. 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 46,4 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.

Das Qualifizierungschancengesetz und das Arbeit-von-Morgen-Gesetz bieten ein breites Portfolio an Weiterbildungsförderung durch die Bundesagentur für Arbeit (BA). Im Zuge des Weiterbildungsgesetzgebungsverfahrens wurde auch eine Reform der Beschäftigtenförderung § 82 SGB III erwirkt. Es kam zu einer Reduzierung der Staffelung nach Betriebsgröße, es wurden feste Fördersätze eingeführt und Sondertatbestände für erhöhte Fördersätze gestrichen. Weiterbildungsmaßnahmen sind nun unabhängig von Ausbildung, Lebensalter und Betriebsgröße förderfähig. Damit stehen für beschäftigte Arbeitnehmer umfangreiche Beratungsleistungen und für Arbeitgeber weitreichende Förderoptionen seitens der Agenturen für Arbeit zur Verfügung. Weiterführende Informationen bietet der vbw Leitfaden „Berufliche Weiterbildung – Förderoptionen für Unternehmen“.

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 wurde insbesondere das Qualifizierungsgeld eingeführt. Zielgruppe des Qualifizierungsgeldes sind Beschäftigte, denen durch den Strukturwandel ein Arbeitsplatzverlust droht und für die eine Weiterbildung eine zukunftssichere Beschäftigung im gleichen Unternehmen ermöglichen kann.

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 Förderspektrum 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.
- Weiterbildungsverbünde 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 Gezielte 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. Damit die Erwerbsmigration in der Praxis erfolgreich ist, gilt es dringend die Verfahren bei der Erteilung von Visa und der Anerkennung ausländischer Qualifikationen beschleunigen. Der Ansatz, über alle Berufe hinweg entsprechende „Fast-Lanes“ nach dem Beispiel der Pflege aufzusetzen, ist richtig und muss rasch umgesetzt werden. Die Fachkräfteeinwanderung muss für die Zeitarbeit ohne Einschränkungen geöffnet werden, damit die Branche ihre Potenziale zugunsten der deutschen und auch bayerischen Wirtschaft ausschöpfen kann.

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 bei der Gewinnung 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 häufig einen langen Atem erfordert. 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 der 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.

Der im Herbst 2023 gestartete Job-Turbo zur schnelleren Vermittlung geflüchteter Ukrainer in den Arbeitsmarkt hat wichtige neue Impulse gesetzt. Dazu zählen insbesondere der Vorrang der Vermittlung in Arbeit, die berufsbegleitenden Sprachkurse und die erhöhte Kontaktdichte zwischen Geflüchteten und Jobcentern. Nun gilt es mit der Verstetigung der Maßnahmen den Turbo noch stärker zu entfalten und noch mehr Geflüchtete nachhaltig in den Arbeitsmarkt zu integrieren.

Bundesweit sind in keinem anderen Land Ausländer besser im Arbeitsmarkt integriert als in Bayern. Im Dezember 2024 hatte Bayern mit 8,3 Prozent bundesweit die mit Abstand niedrigste Arbeitslosenquote von Ausländern (Durchschnitt Bund: 14,8 Prozent), auch bei den ausländischen Frauen (Bayern: 9,6 Prozent; Bund: 17,0 Prozent). Die Beschäftigungsquote von Geflüchteten aus den acht häufigsten Asylherkunftsländern sowie der Ukraine liegt im Dezember 2024 in Bayern bei 50,8 bzw. 37,0 Prozent gegenüber 45,9 bzw. 31,4 Prozent auf Bundesebene. Dafür hat Bayern hohe Investitionen getätigt, insbesondere bei den Übergangs- und Berufsintegrationsklassen, den landespezifischen Sprachförderungen sowie bei den vielfältigen Integrationsmaßnahmen aus dem Pakt *Integration durch Ausbildung und Arbeit*.

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 Entschei-

dungen und gesetzlichen Grundlagen für eine erfolgreiche Integration müssen dabei vor allem auf Bundesebene getroffen werden. Dazu muss es auch weiterhin flächendeckend Integrationskursangebote geben, die insbesondere die Geflüchteten, die mittel- und langfristig in Deutschland bleiben werden, auf ein Leben und Arbeiten in Deutschland vorbereiten. Umfassende Kürzungen bei den Integrationskursen könnten dazu führen, dass die schnelle Aufnahme einer Ausbildung oder Arbeit erschwert wird.

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.
- Sprachkurse müssen verstärkt berufs- und ausbildungsbegleitend angeboten werden – auch im ländlichen Raum.
- 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

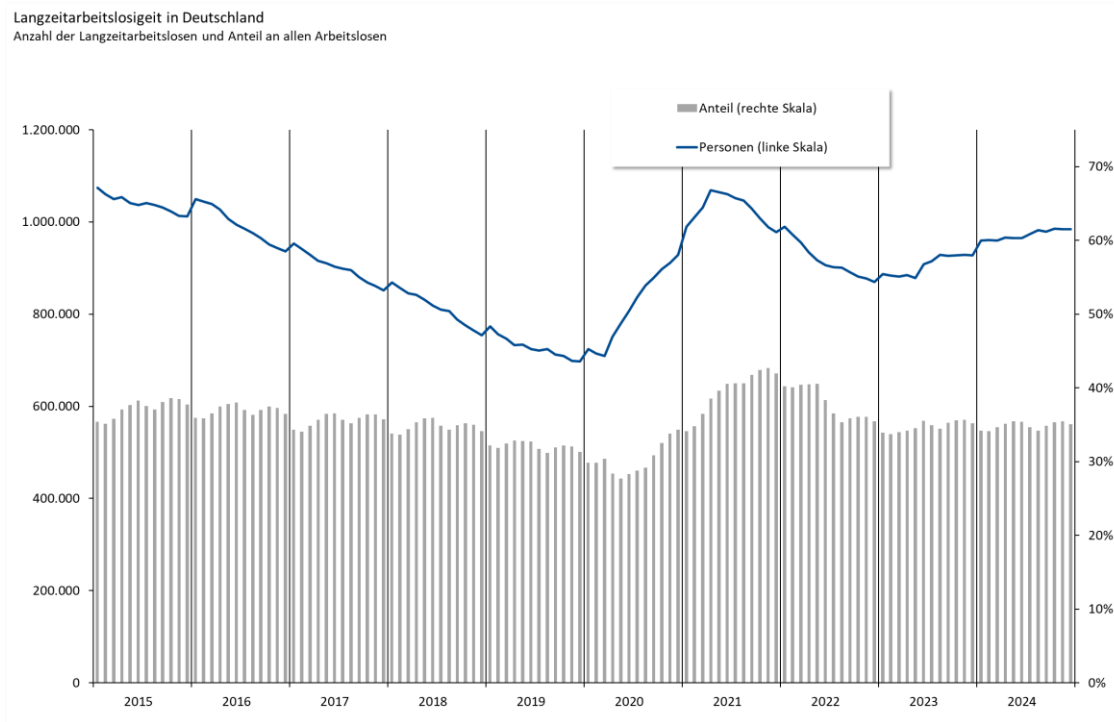
Bereits seit mehreren Jahrzehnten stellt die hohe Langzeitarbeitslosigkeit eines der größten strukturellen Probleme auf dem deutschen Arbeitsmarkt dar. Nachdem die Zahl der langzeitarbeitslosen Menschen im Jahr 2006 mit 1,86 Millionen Personen ihren Höchstwert erreichte, markierten die Arbeitsmarktreformen 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: Im Dezember sank die Zahl der Langzeitarbeitslosen sogar auf ein Rekordtief von knapp 697.000 Personen.

Abbildung 2

Entwicklung der Langzeitarbeitslosigkeit in Deutschland



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, 2025

Die Langzeitarbeitslosigkeit ist seit 2018 – relativ gesehen – 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 verfestigt und ist die vergangenen zwei Jahre wieder kontinuierlich angestiegen. Der Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen Arbeitslosen gemessen, liegt im Jahr 2024 im Schnitt bei 34,9 Prozent. Mittlerweile zeigt sich auch, dass losgelöst von den derzeitigen Herausforderungen am Arbeitsmarkt durch die Einführung des Bürgergeldes die Arbeitsmarktintegration aus dem SGB-II Leistungsbezug heraus ins Stocken geraten ist.

Die Privatwirtschaft braucht Anreize, um Arbeitslose – und zumal solche mit Vermittlungshemmnissen – 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:

- Der Arbeitsmarkt darf nicht 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. Das Bürgergeld setzt Fehlanreize, 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. Zudem gilt es im Grundsicherungssystem insgesamt Fehlanreize abzubauen, Leistungen besser aufeinander abzustimmen und so die Arbeitsmarktintegration zu fördern.
- Auch die Zeitarbeitsbranche bietet langzeitarbeitslosen Menschen aufgrund kompetenzbasierter Einsätze sowie einer engmaschigen Betreuung gute (Wieder)Einstiegs-möglichkeiten in den ersten Arbeitsmarkt. Daher müssen den Zeitarbeitsunternehmen insbesondere mit Blick auf diese Personengruppe bei der Gewährung von Eingliederungszuschüssen mit anderen Arbeitgebern gleichgestellt werden.

Ansprechpartner/Impressum

Sophia Markuse

Abteilung Bildung, Arbeitsmarkt, Fachkräftesicherung und Integration

Telefon 089-551 78-215
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

© vbw April 2025