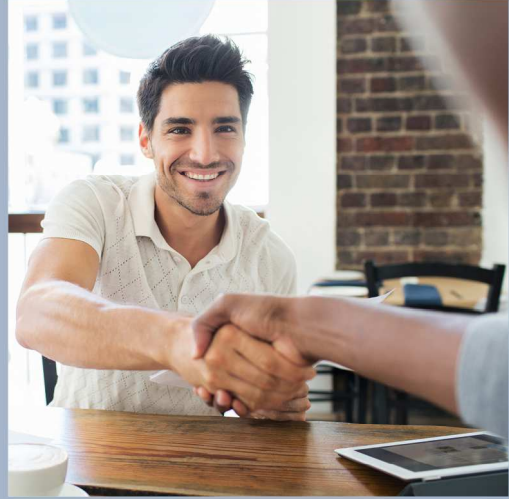


vbw

Die bayerische Wirtschaft



Position

Perspektiven des bayerischen Arbeitsmarkts

Stand: Februar 2018
www.vbw-bayern.de

Vorwort

Wir dürfen uns nicht auf den Erfolgen der Vergangenheit ausruhen.

Deutschland geht es gut und Bayern sogar noch besser. Dieser in vielen Bereichen geltende Zustand lässt sich auch auf den Arbeitsmarkt übertragen. Der Freistaat ist seit Jahren bundesweiter Arbeitsmarkt-Spitzenreiter und kann auf eine außerordentlich positive Entwicklung blicken: Die Arbeitslosenquote sinkt kontinuierlich, die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung erreicht immer neue Bestwerte und die Arbeitsnachfrage liegt weiterhin auf sehr hohem Niveau. Davon profitieren alle Regierungsbezirke und Regionen.

Gleichzeitig steht der bayerische Arbeitsmarkt jedoch auch vor großen Herausforderungen. Stichworte sind hier die Digitalisierung der Arbeitswelt, die Fachkräftesicherung, die Flüchtlingsintegration in Ausbildung und Arbeit oder die Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit. Um den Standort Bayern zukunftsfest zu machen, müssen überzeugende und nachhaltige Lösungen für diese Handlungsfelder gefunden werden.

Von entscheidender Bedeutung sind in diesem Zusammenhang gute Rahmenbedingungen für privatwirtschaftliches Handeln. Denn die positive Arbeitsmarktlage ist kein Selbstläufer, sondern in allererster Linie Ausdruck der Wettbewerbsstärke der bayerischen Unternehmen. Problematisch ist, dass der Rahmen durch eine Reihe falscher arbeitsmarkt- und sozialpolitischer Weichenstellungen auf der bundespolitischen Ebene in den vergangenen Jahren verschlechtert wurde. Beispiele sind die Einführung des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns oder die „Rente mit 63“. Die Regulierungsschraube darf nicht weiter angezogen werden. Ansonsten werden die positive wirtschaftliche Entwicklung in unserem Land aufs Spiel gesetzt und Wertschöpfung sowie Arbeitsplätze gefährdet.

Unser Positionspapier veranschaulicht die aktuelle Situation sowie die Perspektiven des bayerischen Arbeitsmarkts und enthält Maßnahmenvorschläge für die skizzierten Herausforderungen.

Bertram Brossardt
15. Februar 2018

Inhalt

Position auf einen Blick	1
1 Entwicklung des Arbeitsmarkts in Deutschland und Bayern	2
1.1 Entwicklung in Deutschland	2
1.2 Entwicklung in Bayern.....	4
1.3 Prognosen für die weitere Entwicklung	5
2 Herausforderungen des bayerischen Arbeitsmarkts	7
2.1 Vier zentrale Herausforderungen für den bayerischen Arbeitsmarkt	7
2.2 Sicherung des Fachkräftebedarfs	7
2.3 Digitalisierung der Arbeitswelt	9
2.3.1 Bestandsaufnahme	9
2.3.2 Handlungsempfehlungen	10
2.4 Integration von Geflüchteten in Ausbildung und Arbeit.....	14
2.5 Nachhaltiger Abbau der Langzeitarbeitslosigkeit.....	16
Ansprechpartner / Impressum.....	19

Hinweis

Zitate aus dieser Publikation sind unter Angabe der Quelle zulässig.

Position auf einen Blick

Die positive Arbeitsmarktlage ist kein Selbstläufer, sondern erfordert gute Rahmenbedingungen für privatwirtschaftliches Handeln.

- Der deutsche und vor allem der bayerische Arbeitsmarkt befinden sich in einer sehr guten Verfassung. Auch die Prognosen für die nahe Zukunft stimmen zuversichtlich.
- Die positive Arbeitsmarktlage ist jedoch kein Automatismus, sondern in allererster Linie Ausdruck der Wettbewerbsstärke der bayerischen Unternehmen.
- Der bayerische Arbeitsmarkt steht vor vier zentralen Herausforderungen, für die überzeugende und nachhaltige Lösungen gefunden werden müssen:
- In Deutschland und Bayern liegt schon heute ein partieller Fachkräftemangel vor, der verschiedene Berufsgruppen und Regionen erfasst. Gerade auch vor dem Hintergrund des fortschreitenden demografischen Wandels muss der Fachkräftesicherung künftig oberste politische Priorität zukommen – unabhängig von konjunkturellen Bewegungen auf dem Arbeitsmarkt.
- Die Entwicklung zur Arbeitswelt 4.0 muss weiterhin konstruktiv vorangetrieben und positiv gestaltet werden:
 - Um die Chancen der Digitalisierung nutzen zu können, benötigen die Unternehmen und Beschäftigten flexiblere Rahmenbedingungen. Insbesondere das starre deutsche Arbeitszeitrecht muss an die heutige Arbeitsrealität angepasst werden.
 - Das Bildungssystem muss noch stärker auf die veränderten Anforderungen im Zuge der Digitalisierung ausgerichtet werden. Dies umfasst insbesondere den deutlichen Ausbau der digitalen Infrastruktur in den Bildungseinrichtungen, die Verankerung digitaler Bildung in allen Lehrplänen sowie die zielgerichtete Aus- und Weiterbildung des Bildungspersonals.
- Die Politik ist aufgefordert, die Integration Geflüchteter in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt kontinuierlich und nachhaltig weiter zu fördern.
- Um spürbare Fortschritte bei der Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit zu erreichen, ist die Abkehr von einer auf kurzfristige Erfolge fixierten Arbeitsmarktpolitik erforderlich.

1 Entwicklung des Arbeitsmarkts in Deutschland und Bayern

Der deutsche und vor allem der bayerische Arbeitsmarkt befinden sich in einer sehr guten Verfassung.

1.1 Entwicklung in Deutschland

Im Jahr 2005 erreichte die Arbeitslosigkeit in Deutschland mit 4,86 Millionen Personen und einer Arbeitslosenquote von 11,7 Prozent ihren Höchstwert seit der Wiedervereinigung. Seitdem ist ein kontinuierlicher und deutlicher Rückgang zu verzeichnen. Selbst die globale Wirtschafts- und Finanzkrise sorgte nur für einen kurzen Dämpfer am Arbeitsmarkt, der schnell wieder kompensiert wurde. Im Jahresdurchschnitt 2017 waren bundesweit 2,53 Millionen Personen und damit über zwei Millionen weniger arbeitslos als noch elf Jahre zuvor. Die Arbeitslosenquote verringerte sich im gleichen Zeitraum um sechs Prozentpunkte und betrug im letzten Jahr 5,7 Prozent, was den niedrigsten Wert seit 25 Jahren markiert.

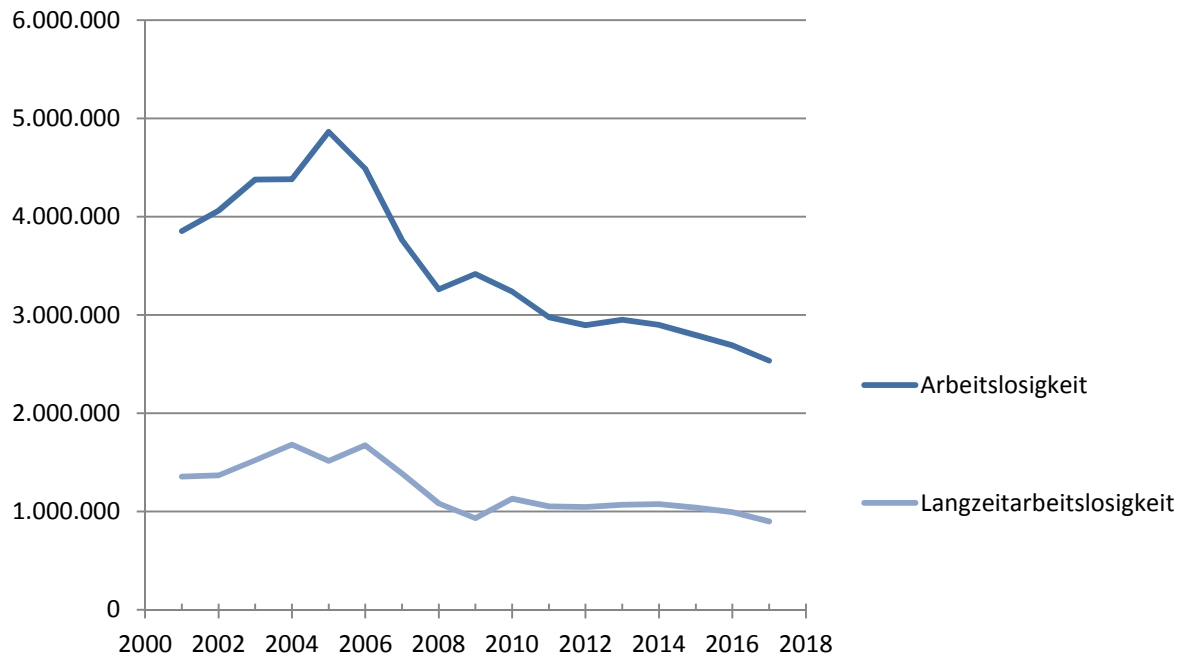
34 Prozent (855.000) aller Arbeitslosen werden im Rechtskreis SGB III (Arbeitsförderung) und 66 Prozent (1.677.000) im SGB II (Grundsicherung für Arbeitsuchende) betreut. Die Arbeitslosenquoten von Ost- und Westdeutschland haben sich in den letzten Jahren weiter angenähert. Allerdings liegt die Quote in Ostdeutschland mit 7,6 Prozent nach wie vor deutlich höher als in Westdeutschland mit 5,3 Prozent. Parallel zu dem Ost-West-Unterschied ist zudem eine immer stärkere Divergenz der Arbeitsmarktentwicklung zwischen Nord- und Süddeutschland festzustellen.

Auch die Erwerbstätigkeit hat sich in den letzten Jahren sehr positiv entwickelt und erreicht immer neue Rekordwerte. Im Jahresdurchschnitt 2017 waren in Deutschland 43,28 Millionen Personen erwerbstätig. Ursächlich dafür ist vor allem der deutliche Zuwachs bei der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung, die seit 2005 um rund 22 Prozent auf 32,2 Millionen Personen im Jahr 2017 gestiegen ist. Auch der Anteil der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung an der gesamten Erwerbstätigkeit nimmt beständig zu und erhöhte sich im gleichen Zeitraum von 67 auf knapp 73 Prozent. Auf Rekordniveau liegt auch die Arbeitskräftenachfrage in Deutschland. Im Jahresdurchschnitt 2017 waren 731.000 Arbeitsstellen bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldet, was einem Zuwachs von 75.000 bzw. 11,5 Prozent im Vorjahresvergleich entspricht.

Es ist nicht übertrieben mit Blick auf die skizzierte Arbeitsmarktentwicklung in Deutschland von einem goldenen Jahrzehnt zu sprechen. Maßgeblichen Anteil daran hatten vor allem die Arbeitsmarktreformen der Agenda 2010 und die gute Konjunktorentwicklung der letzten Jahre.

Abbildung 1

Zahl der Arbeitslosen und davon Langzeitarbeitslosen in Deutschland, Jahresdurchschnittswerte



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, 2018

Der deutsche Arbeitsmarkt befindet sich also in einer guten Verfassung. Gleichzeitig bestehen jedoch 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 2005 deutlich verringert. Im Jahresdurchschnitt 2017 waren 901.000 Personen langfristig arbeitslos und damit rund 960.000 weniger als noch zwölf Jahre zuvor. Der Bestand ist allerdings immer noch hoch. Die außerordentlich gute Arbeitsmarktlage muss noch entschiedener als bislang genutzt werden, um bei der Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit spürbare und nachhaltige Fortschritte zu erzielen.

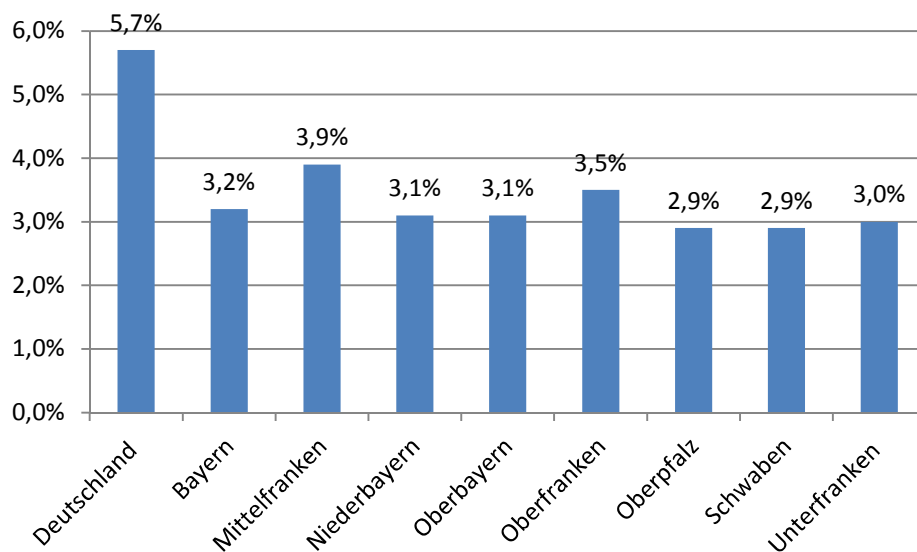
Gleiches gilt für die Grundsicherung für Arbeitsuchende, die weiterhin eine geringe Dynamik aufweist. Zwischen den Rechtskreisen SGB III und SGB II bestehen nach wie vor fundamentale Unterschiede. Knapp jeder zweite Arbeitslose (48,4 Prozent) im SGB II ist länger als ein Jahr arbeitslos, im SGB III sind es nur 9,4 Prozent. Zwischen März 2016 und Februar 2017 fanden in jedem Monat durchschnittlich 3,2 Prozent der SGB-II-Arbeitslosen eine neue Stelle auf dem ersten Arbeitsmarkt. Im SGB III waren es hingegen 14,6 Prozent. Ausschlaggebend für diese Unterschiede ist vor allem, dass die Arbeitslosigkeit im SGB II eher strukturelle Ursachen hat und daher deutlich schwächer und zeitverzögert auf die Konjunktur reagiert.

1.2 Entwicklung in Bayern

Bereits seit vielen Jahren ist Bayern Arbeitsmarkt-Spitzenreiter in Deutschland. Auch im Jahresdurchschnitt 2017 verzeichnete der Freistaat mit 3,2 Prozent die niedrigste Arbeitslosenquote und lag damit weit unter dem Bundesdurchschnitt von 5,7 Prozent. Im letzten Jahr waren rund 231.000 Menschen in Bayern arbeitslos, was einem Rückgang von 7,7 Prozent im Vorjahresvergleich entspricht.

Abbildung 2

Arbeitslosenquoten im Vergleich, Jahresdurchschnitt 2017



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, 2018

Die außerordentlich gute Arbeitsmarktentwicklung im Freistaat spiegelt sich in allen Regionen wider. Die Spannweite der Arbeitslosenquoten zwischen den Regierungsbezirken lag 2017 im Durchschnitt bei nur noch 1,0 Prozentpunkten. In weiten Teilen Bayerns herrscht Vollbeschäftigung. Die Oberpfalz und Schwaben teilen sich mit einer durchschnittlichen Arbeitslosenquote von 2,9 Prozent die Spitzenposition im Freistaat. Die höchste Quote weist Mittelfranken mit 3,9 Prozent aus. Aber selbst dieser Wert liegt deutlich unter dem Bundesdurchschnitt von 5,7 Prozent.

Historische Bestwerte erreichen auch die Erwerbstätigkeit und sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Letztere ist im Freistaat in den letzten zehn Jahren um über eine Million auf insgesamt 5,46 Millionen gestiegen. Auch die Nachfrage nach Arbeitskräften befindet sich weiterhin auf einem hohen Niveau. Im Jahresdurchschnitt 2017 waren rund 119.000 Arbeitsstellen im Bestand der bayerischen Agenturen für Arbeit und Jobcenter gemeldet, was einem Höchstwert seit dem Beginn der Erfassung im Jahr 2000 entspricht. Gegenüber 2016 stieg die Zahl der Angebote noch einmal um

14,4 Prozent an. Die treibenden Branchen sind dabei weiterhin der Handel, das verarbeitende Gewerbe, das Gesundheits- und Sozialwesen sowie die Zeitarbeit.

Auch Langzeitarbeitslose profitieren von der sehr guten Verfassung des Arbeitsmarkts. Ihre Zahl nahm 2017 im Vorjahresvergleich um 10,1 Prozent auf rund 55.000 Personen ab. Bayern weist im bundesweiten Vergleich (Durchschnitt bei 2,3 Prozent) mit einer Langzeitarbeitslosenquote von 0,9 Prozent den niedrigsten Wert auf. Neun von zehn Kreisen in Deutschland mit dem geringsten Anteil an Langzeitarbeitslosen befinden sich in Bayern.

Der bayerische Arbeitsmarkt befindet sich also in einer hervorragenden Verfassung. Allerdings bestehen im Freistaat auch die unter 2.1 dargestellten strukturellen Probleme, wenn auch in abgeschwächter Form im Vergleich zur Bundesebene.

1.3 Prognosen für die weitere Entwicklung

Prognosen für die weitere Entwicklungen des Arbeitsmarkts in Deutschland und Bayern liegen nur in der kurzen Frist vor. Gemäß der regionalen Arbeitsmarktprognose des IAB für das Jahr 2018 wird sich die gute Arbeitsmarktentwicklung der Vergangenheit in diesem Jahr fortsetzen. Konkret wird für Deutschland ein Anstieg der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung um 607.000 Personen bzw. 1,9 Prozent erwartet. Auch für die Arbeitslosigkeit wird im Jahresdurchschnitt 2018 ein weiterer Rückgang um rund 60.000 Personen (- 2,4 Prozent) prognostiziert – und das trotz der steigenden Anzahl an Arbeitslosmeldungen von Flüchtlingen.

Die positive IAB-Prognose lässt sich im Grundsatz auf alle Teile Deutschlands übertragen, wenn auch die regionale Entwicklung sehr unterschiedlich ausfällt. Dies zeigt das Beispiel der Arbeitslosigkeit, deren Abbau zwischen 0,5 Prozent in Nordrhein-Westfalen und 5,0 Prozent in Brandenburg variiert. Für Bayern wird ein Rückgang der Arbeitslosigkeit um 2,5 Prozent prognostiziert. Mit Blick auf die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung wird eine bundesweite Steigerung von 1,9 Prozent erwartet. Bayern liegt mit einem Plus von 2,1 Prozent darüber, wobei die Spannbreite zwischen Zuwächsen von 1,3 Prozent in Schweinfurt bis 2,5 Prozent in Ingolstadt reicht.

2 Herausforderungen des bayerischen Arbeitsmarkts

Für eine Fortsetzung der guten Arbeitsmarktentwicklung in Bayern sind zielgerichtete und nachhaltige politische Weichenstellungen erforderlich.

2.1 Vier zentrale Herausforderungen für den bayerischen Arbeitsmarkt

Der Arbeitsmarkt in Deutschland und Bayern hat sich in den letzten Jahren sehr gut entwickelt und ist weiterhin robust und aufnahmefähig. Auch die Prognosen für die nahe Zukunft stimmen zuversichtlich.

Die positive aktuelle Lage darf aber nicht über die großen Herausforderungen hinwegtäuschen, vor denen der bayerische Arbeitsmarkt steht: Die Auswirkungen der demografischen Entwicklung und der Digitalisierung der Arbeitswelt sind schon heute spürbar und werden künftig weiter zunehmen. Der nachhaltige Abbau der Langzeitarbeitslosigkeit und die Integration Geflüchteter in Ausbildung und Arbeit stellen weitere Handlungsfelder dar.

Darüber hinaus beeinflussen auch die wirtschaftliche Entwicklung und die politischen Weichenstellungen der Bundesregierung den bayerischen Arbeitsmarkt in erheblichem Maße. Um den Standort Bayern zukunftsfest zu machen, müssen überzeugende und nachhaltige Lösungen für die skizzierten Herausforderungen gefunden werden.

2.2 Sicherung des Fachkräftebedarfs

Die Deckung des Fachkräftebedarfs stellt eine zentrale Herausforderung für die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen und bayerischen Wirtschaft dar. Schon heute liegt ein partieller Fachkräftemangel vor, der verschiedene Berufsgruppen und Regionen erfasst. Dies betrifft vor allem den MINT-Bereich, den Bausektor sowie Gesundheits- und Pflegeberufe.

Mit dem fortschreitenden demografischen Wandel werden Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage weiter auseinanderdriften – denn Deutschland schrumpft und altert zugleich. Bis 2060 wird eine Verringerung des Erwerbspersonenpotenzials um knapp sieben Millionen Personen erwartet (IAB, 2017). Von dieser Entwicklung sind alle Branchen und Qualifikationsniveaus betroffen. Die hohe Nettozuwanderung der letzten Jahre und die seit kurzem steigenden Geburtenziffern verbessern zwar die Ausgangssituation, können die skizzierte demografische Entwicklung jedoch nicht aufhalten.

Dies gilt auch für Bayern, wobei für den Freistaat von einer zeitverzögerten und abgeschwächten Entwicklung mit großen regionalen Unterschieden ausgegangen wird. Das Bayerische Landesamt für Statistik erwartet insbesondere für Teile Nord- und Ostbay-

erns einen deutlichen Rückgang der Bevölkerungszahl und einen starken Anstieg des Durchschnittsalters. Für andere Teile des Freistaats, zum Beispiel für den Ballungsraum München, werden auch in Zukunft Bevölkerungsgewinne und eine vergleichsweise moderate Alterung der Bevölkerung errechnet. Auf Kreisebene reicht die Spannweite von einem Einwohnerzuwachs in Höhe von 17,2 Prozent im Landkreis Dachau zwischen 2015 und 2035 bis zu einem Bevölkerungsrückgang von 15,2 Prozent im Landkreis Wunsiedel. Bezogen auf Gesamtbayern wird das Durchschnittsalter von 43,6 Jahren 2015 auf 46,1 Jahre 2035 kräftig zulegen.

Um die Wettbewerbsstärke der bayerischen Wirtschaft aufrechtzuerhalten, besteht daher großer politischer Handlungsdruck. Der Fachkräftesicherung muss dringend oberste Priorität eingeräumt werden – unabhängig von konjunkturellen Bewegungen auf dem Arbeitsmarkt. Von zentraler Bedeutung ist in diesem Zusammenhang, dass weitere Regulierungen des Arbeitsmarkts unterbleiben und die erfolgreichen Reformen der Agenda 2010 nicht zurückgedreht werden. Im Interesse einer höheren und längeren Erwerbsbeteiligung von älteren Menschen sind Fehlanreize, die ein möglichst frühzeitiges Aussteigen aus dem Berufsleben fördern, wie die Rente mit 63, zu beseitigen. Um die Erwerbsbeteiligung von Frauen zu steigern ist vor allem der weitere qualitative und quantitative Ausbau von Kindererziehungs- und Pflegeeinrichtungen erforderlich. Ein stärkeres Augenmerk muss zudem auf die Erhöhung der regionalen Mobilität von Arbeits- und Ausbildungsplatzsuchenden gerichtet werden.

Die vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V. und die Arbeitgeberverbände der bayerischen Metall- und Elektroindustrie bayme und vbm bringen seit Jahren bedarfsorientierte Initiativen auf den Weg, um die Sicherung des Fachkräftebedarfs voranzutreiben. Wir setzen uns im Bereich der Fachkräftesicherung für eine ganzheitliche Herangehensweise ein, die sowohl alle inländischen Potenziale, aber auch die qualifizierte Erwerbsmigration aus dem Ausland in den Blick nimmt. Es ist von hoher Wichtigkeit, dass beide Handlungsoptionen im Zusammenhang betrachtet und gleichzeitig verfolgt werden. Weiterführende Informationen sind im *Aktionsprogramm Fachkräftesicherung* der vbw enthalten.

2.3 Digitalisierung der Arbeitswelt

2.3.1 Bestandsaufnahme

Die fortschreitende Digitalisierung durchdringt alle Lebensbereiche und damit auch die Arbeitswelt. Die genauen Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt und die Beschäftigungsentwicklung lassen sich bislang nur teilweise absehen. Gerade angesichts der Erfahrungen mit dem technischen Fortschritt in der Vergangenheit sind jedoch Befürchtungen eines massiven Beschäftigungsabbaus unbegründet. Gemäß einer IAB-Studie sind nur 15 Prozent der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten in Deutschland bzw. 15,4 Prozent in Bayern von einem sehr hohen Automatisierungspotenzial (über 70 Prozent) betroffen (IAB, 2017).

Das heißt jedoch nicht, dass ihre Beschäftigungsverhältnisse tatsächlich von Computern oder computergesteuerten Maschinen ersetzt werden. Es ist wichtig zu berücksichtigen: Nicht alles was digitalisiert werden kann, wird auch digitalisiert. Denn die Schwierigkeiten und Kosten technischer Umwälzungen dürfen nicht unterschätzt werden. Letztere sind immer in Relation zu den Vergleichskosten der menschlichen Arbeitskraft zu sehen, die durchaus geringer ausfallen können und damit eine Rentabilitätshürde errichten, die zunächst einmal übersprungen werden muss. Hinzu kommen kulturelle Präferenzen und Vorbehalte (wie zum Beispiel gegenüber dem Einsatz von Pflegerobotern) und rechtliche Hürden, die den tatsächlichen Digitalisierungsgrad in der Praxis zum Teil merklich verringern.

Es ist wichtig einen realistischen Blick auf die Digitalisierung zu richten und nicht unnötige Ängste zu schüren, wie dies in der öffentlichen Berichterstattung mit übertriebenen Zahlen und Horrorszenarien immer wieder praktiziert wird. Insgesamt verspricht die Digitalisierung für den Arbeitsmarkt nämlich mehr Chancen als Risiken.

Dies verdeutlicht alleine ein Blick auf die immensen volkswirtschaftlichen Potenziale. Wie die vbw Studie *Neue Wertschöpfung durch Digitalisierung* zeigt, beläuft sich die digitale Wertschöpfung der deutschen Wirtschaft bereits auf rund 332 Milliarden Euro, was knapp zwölf Prozent der gesamten Bruttowertschöpfung in Deutschland entspricht. Darüber hinaus ergibt die genannte Studie, dass digitalisierte Unternehmen erfolgreicher sind. Mit zunehmendem Digitalisierungsgrad der Firmen nehmen folglich die Zahl der Mitarbeiter und der Umsatz kontinuierlich zu. So liegt der Mitarbeiterzuwachs bei digitalisierten Unternehmen im Vergleich zum Durchschnitt der Unternehmen um 40 Prozent und das Umsatzwachstum sogar um 80 Prozent höher.

Zuversichtlich stimmt zudem, dass sich ein positiver Zusammenhang zwischen der Digitalisierungsintensität und der Rückverlagerungsneigung von Betrieben zeigt (Fraunhofer ISI und Hochschule Karlsruhe, 2017). Demnach verzeichnen bei der Digitalisierung fortgeschrittene Betriebe eine etwa zehn Mal höhere Rückverlagerungs-

wahrscheinlichkeit als Nichtnutzer von Digitalisierungstechnologie. Einer der wesentlichen Gründe dafür ist die erhöhte Automatisierung und Produktivität deutscher Produktionsstandorte infolge der Nutzung der Möglichkeiten des technischen Fortschritts. Schließlich entstehen im Zuge der Digitalisierung neue Berufsbilder, wie zum Beispiel der Data Scientist, und – unter anderem durch Mobile Devices – neue Möglichkeiten zur Gestaltung von Arbeit, die zudem die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern.

Gleichwohl wird es infolge der zunehmenden Digitalisierung zu deutlichen strukturellen Verschiebungen auf dem Arbeitsmarkt kommen. Dabei werden jedoch die Arbeitskräftebewegungen zwischen Branchen und Berufen weitaus größer ausfallen als die Veränderung der Zahl der Erwerbstätigen insgesamt. Anders als häufig behauptet, werden Berufe nur in den seltensten Fällen gänzlich verschwinden. Der Anteil der Berufe, die vollständig automatisiert werden könnte, beträgt insgesamt nur 0,4 Prozent und betrifft vor allem Spezialberufe, wie zum Beispiel den Aufbereitungsmechaniker für Steinkohle. Bei den sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen gibt es eine Reihe von Berufen (zum Beispiel Lehrer, künstlerische Berufe), in denen keine der Tätigkeiten von Computern ersetzt werden kann (IAB, 2017).

Vielmehr verändern sich bestehende Berufe bezüglich der sie kennzeichnenden Tätigkeiten – je nach Berufssegment – mehr oder weniger stark und damit auch die erforderlichen Qualifikationen. Im Durchschnitt betrachtet, verringert sich das Automatisierungspotenzial mit steigendem Anforderungsniveau und die Qualifikationsanforderungen nehmen zu. Mit anderen Worten: Der Bedarf an qualifizierten und hochqualifizierten Mitarbeitern wächst, während Beschäftigungsverluste am ehesten für Helfertätigkeiten zu erwarten sind. Diese Tendenzaussage lässt sich aber nicht ohne weiteres auf alle Berufssegmente und Sektoren übertragen. So gibt es auch Bereiche (zum Beispiel Bau- und Ausbauberufe), in denen Tätigkeiten, die von Fachkräften oder Spezialisten erledigt werden, leichter automatisiert werden können als Tätigkeiten auf Helferniveau.

2.3.2 Handlungsempfehlungen

Die Digitalisierung der Arbeitswelt darf nicht behindert werden. Die Erfahrungen der Vergangenheit belegen eindeutig, 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 und positiv gestaltet wird.

Hier ist vor allem der Gesetzgeber gefragt. Unternehmen und Beschäftigte benötigen gute Rahmenbedingungen und entsprechende Freiräume, um die Chancen der Digitalisierung zu nutzen. Darüber hinaus ist es von hoher Bedeutung, dass das Bildungssystem noch stärker auf die veränderten Anforderungen im Zuge des digitalen Wandels ausgerichtet wird. Dazu muss die digitale Infrastruktur vom Kindergarten, über die allgemeinbildenden Schulen und Berufsschulen, die Hochschulen und Universitäten bis zur Weiterbildung massiv ausgebaut werden. Die Lerninhalte müssen in allen Bil-

dungsphasen überprüft und – wo nötig – an die veränderten Herausforderungen im Zuge der Digitalisierung angepasst werden. Der gezielte Einsatz von digitalen Medien ist in allen Bildungsphasen mit Nachdruck anzustoßen und dauerhaft zu verankern. Des Weiteren muss in der Aus- und Weiterbildung des gesamten Bildungspersonals ein deutlicher Schwerpunkt auf das digitale Lehren und Lernen gelegt werden. Schließlich sind pädagogische Handlungskonzepte zu entwickeln, in denen technische Medien das Erreichen pädagogischer Ziele unterstützen.

Zukunftsfähiger Rechtsrahmen für die Arbeitswelt

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

Die gesetzlichen Regelungen müssen der heutigen Arbeitsrealität und den Bedürfnissen von Unternehmen und Beschäftigten Rechnung tragen. Dies gilt unter anderem für die Arbeitszeitvorschriften. Die Kernforderungen der vbw für einen zukunftsfähigen Rechtsrahmen in diesem Bereich lauten:

- Die in § 3 ArbZG geregelte tägliche Höchst Arbeitszeit von acht bzw. zehn Stunden wird den Anforderungen der heutigen Arbeitswelt nicht mehr gerecht. Die europäische Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG macht insoweit keine Vorgaben. Sie verlangt lediglich eine elfstündige Ruhezeit innerhalb eines 24-Stunden-Zeitraums. Daher ist im ArbZG künftig auf die Regelung einer täglichen Höchst Arbeitszeit zu verzichten. Arbeitszeiten über zehn Stunden pro Tag hinaus wären nach den europarechtlichen Vorgaben ohne weiteres möglich, solange die durchschnittliche Wochenarbeitszeit von 48 Stunden gewahrt bleibt. Ein Verzicht auf die tägliche Höchstgrenze von zehn Stunden führt nicht zu einer Erhöhung des Arbeitszeitvolumens, sondern nur zu mehr Flexibilität bei der wöchentlichen Verteilung. Eine vertraglich vereinbarte 40-Stunden-Woche bleibt eine 40-Stunden-Woche, der durchschnittliche Acht-Stunden-Tag bleibt hier erhalten.
- Auch die weiteren Flexibilisierungsmöglichkeiten, die die europäische Arbeitszeitrichtlinie grundsätzlich ermöglicht, zum Beispiel bei der Ausgestaltung der Ruhezeit durch die Sozialpartner, müssen im deutschen Recht voll umgesetzt werden. Dafür muss insbesondere § 7 ArbZG im Sinne der Richtlinie ausgeweitet werden.
- Es muss klargestellt werden, dass nur gelegentliche, kurzfristige Tätigkeiten mit geringer Beanspruchung des Arbeitnehmers, die keine Anwesenheit an einem bestimmten (Arbeits-)Ort erfordern, keine Unterbrechung der elfstündigen Ruhezeit

nach § 5 Abs. 1 ArbZG darstellen (zum Beispiel einzelne, kurze Telefonate oder E-Mails).

- Es muss weiterhin möglich sein, dass Arbeitnehmer die Option, nach Dienstschluss oder im Urlaub erreichbar zu sein, im Rahmen ihrer Aufgabenerledigung freiwillig nutzen können, wenn sie dies für sinnvoll halten. Einen zwangsweisen Ausschluss der Erreichbarkeit, zum Beispiel durch Serverabschaltungen, darf es nicht geben.
- Für eine Kontrolle rechtskonformen Verhaltens ist es ausreichend, wenn nur Arbeitszeiten über zehn Stunden täglich bzw. über 48 Stunden pro Woche nach § 16 Abs. 2 ArbZG aufgezeichnet werden, da dies die gesetzlich vorgegebenen Grenzen sind.
- Der Bußgeldtatbestand für ungenügende Arbeitszeitrachweise nach § 22 Abs. 1 Nr. 9 ArbZG muss abgeschafft oder zumindest dahingehend angepasst werden, dass er nur noch bei Vorsatz erfüllt ist. Denn Arbeitgeber, die ihren Mitarbeitern flexible Arbeit auf Vertrauensbasis ermöglichen, dürfen keinem unangemessenen Risiko ausgesetzt werden.

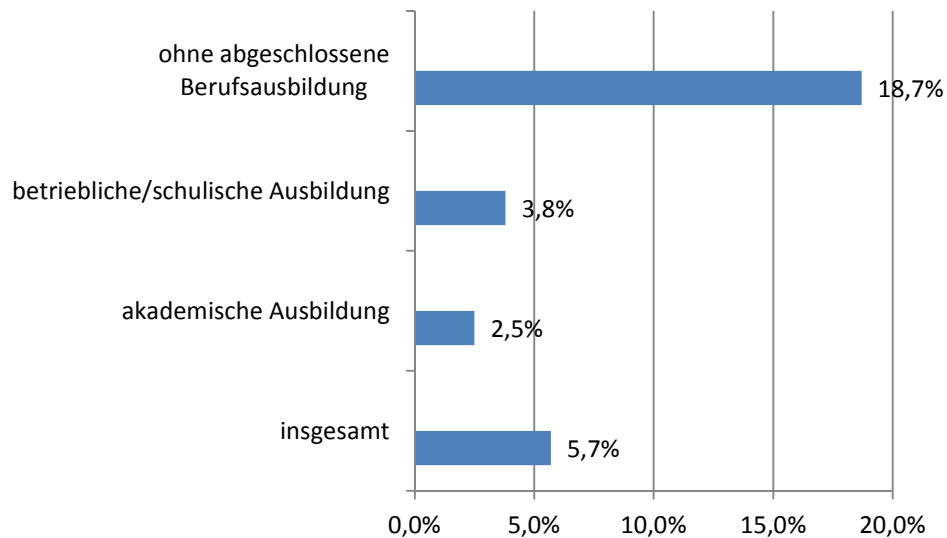
Anforderungen der Digitalisierung an das Bildungssystem

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 bzw. 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. In der Folge verschlechtern sich die Perspektiven für Menschen ohne Ausbildung, die schon heute ein hohes Arbeitslosigkeitsrisiko (Arbeitslosenquote von 18,7 Prozent im Jahresdurchschnitt 2017) aufweisen.

Abbildung 3

Qualifikationsspezifische Arbeitslosenquoten, Jahresdurchschnitt 2017



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, 2018

Zur Verhinderung von technologischer Arbeitslosigkeit sind verstärkte Anstrengungen auf allen Ebenen des Bildungssystems erforderlich. Digitale Bildung muss bereits 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 nicht ein Schlagwort bleiben, sondern muss gelebte Realität werden. Das gilt für alle Anforderungsniveaus und speziell für Beschäftigte in Berufen mit einem hohen Substituierbarkeitspotenzial. Konkret sind folgende Maßnahmen zu ergreifen:

- Digitaler Bildung muss in allen Bildungsphasen ein deutlich höherer Stellenwert zukommen.
- Moderne Informations- und Kommunikationsmedien müssen zu einem zentralen Element in Lehr- und Lernprozessen werden.
- In der Schule muss der Erwerb von Medienkompetenz ein wesentliches Bildungsziel sein. Schüler müssen die Fähigkeit entwickeln, digitale Medien und ihre Inhalte den eigenen Zielen, Bedürfnissen und Anforderungen entsprechend zu nutzen.
- Die digitale Infrastruktur an den Schulen und den Hochschulen muss massiv ausgebaut und an moderne technologische Standards angepasst werden.
- Technologische Lösungen in der Schule müssen in ein pädagogisches Gesamtkonzept eingebettet werden.
- Digitale Bildung an Schulen muss auch einen Schwerpunkt auf den Erwerb informationstechnischen Grundlagen- und Handlungswissens legen. Dies trägt dazu bei, Schüler auf die Arbeitswelt 4.0 vorzubereiten.
- Im Rahmen der Aus- und Weiterbildung der Lehrkräfte ist ein deutlicher Schwerpunkt auf die digitale Bildung zu legen.

- Veränderungen, die die Digitalisierung mit sich bringt, sind zeitnah in den Berufsausbildungen abzubilden.
- Branchenübergreifend müssen sowohl die Unternehmen als auch die Berufsschulen über das notwendige Wissen und die Kompetenzen verfügen, die eine global vernetzte Informations- und Arbeitswelt voraussetzt. Das Know-how der Berufsschullehrer und Ausbilder muss ständig überprüft und weiterentwickelt werden.
- Berufliche Schulen müssen eine angemessene technische Ausstattung aufweisen, die den Anforderungen einer digitalen Arbeitswelt entspricht.
- Die Hochschulen müssen Lehrende, unter anderem durch Weiterbildungsangebote, zur digitalen Didaktik befähigen und digitale Lern- und Lehrmethoden anwenden.
- Der Rechtsrahmen sollte Hochschuldozenten eine größere Flexibilität zur kurzfristigen Anpassung von Lehrinhalten und Lehrformen gestatten, um auf technologische und andere Anforderungen schneller reagieren zu können.
- Die Anforderungen der Digitalisierung muss auch im Hinblick auf Berufungsverfahren berücksichtigt werden.
- Die Hochschulen müssen die Implementierung neuer Studiengänge bzw. die Weiterentwicklung von Studiengängen, wie zum Beispiel "Data Scientist" oder "Data Analyst", erwägen.
- Fachbezogenes IT-Basiswissen muss in jede Hochschulausbildung integriert werden.
- Weiterbildungsangebote sind noch stärker an den neuen betrieblichen Anforderungen der Digitalisierung auszurichten.

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. Denn ein Großteil wird erst nach Jahren des Aufenthalts Fuß auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt fassen. Dies belegen Erfahrungswerte, die bereits mit Blick auf die Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen bestehen. So standen laut einer IAB-Studie acht Prozent der Flüchtlinge zwischen 15 bis 64 Jahren im Zuzugsjahr in einem Beschäftigungsverhältnis. Nach fünf Jahren stieg der Anteil auf knapp 50 Prozent, nach zehn Jahren auf 60 Prozent und nach 15 Jahren auf knapp 70 Prozent.

Der wesentliche Grund dafür liegt im erhöhten Qualifizierungsbedarf. Der Bildungsstand der Asylbewerber ist in aller Regel nicht vergleichbar mit den deutschen Qualifikationsanforderungen an Bildungsabschlüsse. Zudem ist oft nicht klar, über welche Kompetenzen Flüchtlinge verfügen. Schließlich spricht nur ein sehr geringer Teil derjenigen, die nach Deutschland und Bayern kommen, Deutsch. Ohne die Landessprache zu beherrschen, kann Integration aber nicht gelingen. Sie ist die elementare Voraussetzung für eine erfolgreiche gesellschaftliche und vor allem auch für die 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.

Daher hat die vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V. im Oktober 2015 zusammen mit der Bayerischen Staatsregierung, der Regionaldirektion Bayern der Bundesagentur für Arbeit und den bayerischen Kammern die Vereinbarung „Integration durch Ausbildung und Arbeit“ unterzeichnet. Als gemeinsames Ziel setzten sich die Partner damals, bis Ende 2016 20.000 Flüchtlingen einen Praktikums-, Ausbildungs- oder Arbeitsplatz anzubieten und bis Ende 2019 60.000 Asylbewerber in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Das Ziel von 2016 konnte bereits übertroffen und das Ziel für 2019 so gut wie realisiert werden. Bis Januar 2018 waren rund 57.700 Flüchtlinge in einer Beschäftigung und 7.100 in einer Ausbildung.

Dazu beigetragen hat die Initiative *IdA – Integration durch Ausbildung und Arbeit*, die die vbw seit Anfang des Jahres 2016 umsetzt und dafür gemeinsam mit bayme vbm bislang rund sieben Millionen Euro investierte. Das Maßnahmenpaket leistet einen Beitrag, Asylbewerber nachhaltig in Ausbildung und Arbeit zu integrieren und Unternehmen bei der Integration zu unterstützen. Im Mittelpunkt stehen dabei die intensive Sprachförderung, eine frühzeitige Kompetenzüberprüfung sowie Praktika.

Das zeigt: Die Wirtschaft leistet ihren Beitrag, um die Integration von Geflüchteten in den Arbeitsmarkt voranzubringen. Die Integration ist jedoch keine Leistung, die alleine von der Wirtschaft übernommen werden kann. In erster Linie ist die Politik in der Verantwortung, die Flüchtlingsintegration zu steuern und zu gestalten. Die politischen Entscheidungen und gesetzlichen Grundlagen für eine erfolgreiche Flüchtlingsintegration müssen dabei vor allem auf Bundesebene getroffen werden.

Ein Beispiel dafür ist die Öffnung der Zeitarbeit für Asylbewerber und die sogenannte 3+2-Regelung durch das bundesweite Integrationsgesetz vom August 2016.

Trotz erreichter Fortschritte müssen die Voraussetzungen für eine gelungene Integration kontinuierlich verbessert werden:

- Unternehmen brauchen bei der Beschäftigung und insbesondere bei der Ausbildung Planungssicherheit. Das heißt zum Beispiel, dass Entscheidungen zur Erteilung der Aufnahme einer Beschäftigung oder Ausbildung frühzeitig getroffen werden. Hier braucht es einheitliche Vorgaben. Im Falle der Ausbildung sollte die Entscheidung neun Monate vor Aufnahme gefällt sein.
- Der Duldungstatbestand zum Zwecke einer Ausbildung muss auf das Instrument der Einstiegsqualifizierung ausgeweitet werden. Hierfür braucht es eine gesetzliche Anpassung.
- Das Beschäftigungsverbot in der Zeitarbeit ist unabhängig von der jeweiligen Qualifikation grundsätzlich aufzuheben und von der Vorrangprüfung zu entkoppeln.
- Außerdem muss der Zugang zu allen Förderleistungen der Berufsausbildung mit Abschluss eines Ausbildungsvertrags ermöglicht werden.
- Die Unternehmen müssen von der Meldepflicht eines Ausbildungsabbruchs befreit sein.

- Um auch bei geringeren Sprachkenntnissen und Vorqualifikationen frühzeitig den Weg in eine Ausbildung zu finden, ist es notwendig, weitere zweijährige Ausbildungsberufe mit einem höheren Praxisanteil einzuführen.
- Auch die Teilqualifizierung von Un- und Angelernten hat sich seit Jahren als erfolgreiches Weiterbildungsmodell bewährt und muss deshalb ausgebaut werden.
- Die Politik muss dafür sorgen, die Mobilität im ländlichen Raum und die Erreichbarkeit eines Arbeitsplatzes zu gewährleisten.

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“ konnte die Langzeitarbeitslosigkeit bis 2011 um rund 870.000 Personen deutlich verringert werden. Seitdem stagniert jedoch der weitere Abbau.

Wie unter 2.2 ausgeführt, wurden gerade in Bayern Fortschritte bei der Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit erzielt. Allerdings besteht auch mit Blick auf die Situation im Freistaat weiterhin Handlungsbedarf. Hier ist vor allem die Bundesregierung gefragt. Kritisch ist in diesem Zusammenhang die immer noch zu starke Ausrichtung der Arbeitsmarktpolitik auf kurzfristige Erfolge bei der Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit. Dies zeigt sich gerade in den Fördermaßnahmen der Bundesregierung, die häufig nur „Strohfeuer“ von zeitlich begrenzter Dauer erzeugen. Langzeitarbeitslosigkeit ist jedoch ein komplexes und vielschichtiges Problem, das nicht kurzfristig und nicht einfach mit neuen Arbeitsmarktprogrammen und der Ausdehnung der öffentlichen geförderten Beschäftigung gelöst werden kann. Um spürbare Fortschritte bei der Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit zu erreichen, ist die Abkehr von einer auf kurzfristige Erfolge fixierten Arbeitsmarktpolitik dringend erforderlich. Nötig ist eine langfristig ausgerichtete Strategie, die auf Erfolge von Dauer setzt. Konkret müssen sechs Handlungsansätze für eine nachhaltige Reduzierung der Langzeitarbeitslosigkeit umgesetzt werden:

- Langzeitarbeitslosigkeit muss ganzheitlich und politikfeldübergreifend bekämpft werden.
- Analog zur Arbeitslosenversicherung ist auch in der Grundsicherung eine konsequente Ziel- und Wirkungsorientierung einzuführen und umzusetzen.
- 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 jederzeit Priorität genießen. Öffentlich geförderte Beschäftigungsmaßnahmen sind nur als Ultima Ratio einzusetzen.
- Der Arbeitsmarkt darf keinesfalls weiter reguliert werden. Weitere Erfolge beim Abbau der Langzeitarbeitslosigkeit sind nur über einen flexiblen Arbeitsmarkt mit niedrigen Einstiegshürden und leistungsgerechte Löhne zu erreichen.

Weiterführende Informationen sind im vbw-Positionspapier *Langzeitarbeitslosigkeit nachhaltig abbauen!* enthalten.

Ansprechpartner / Impressum

Friedrich Stanner

Abteilung Sozial- und Gesellschaftspolitik

Telefon 089-551 78-215

Telefax 089-551 78-214

friedrich.stanner@vbw-bayern.de

Impressum

Alle Angaben dieser Publikation beziehen sich grundsätzlich sowohl auf die weibliche als auch auf die männliche Form. Zur besseren Lesbarkeit wurde meist auf die zusätzliche Bezeichnung in weiblicher Form verzichtet.

Herausgeber

vbw

Vereinigung der Bayerischen
Wirtschaft e. V.

Max-Joseph-Straße 5
80333 München

www.vbw-bayern.de

© vbw Februar 2018