

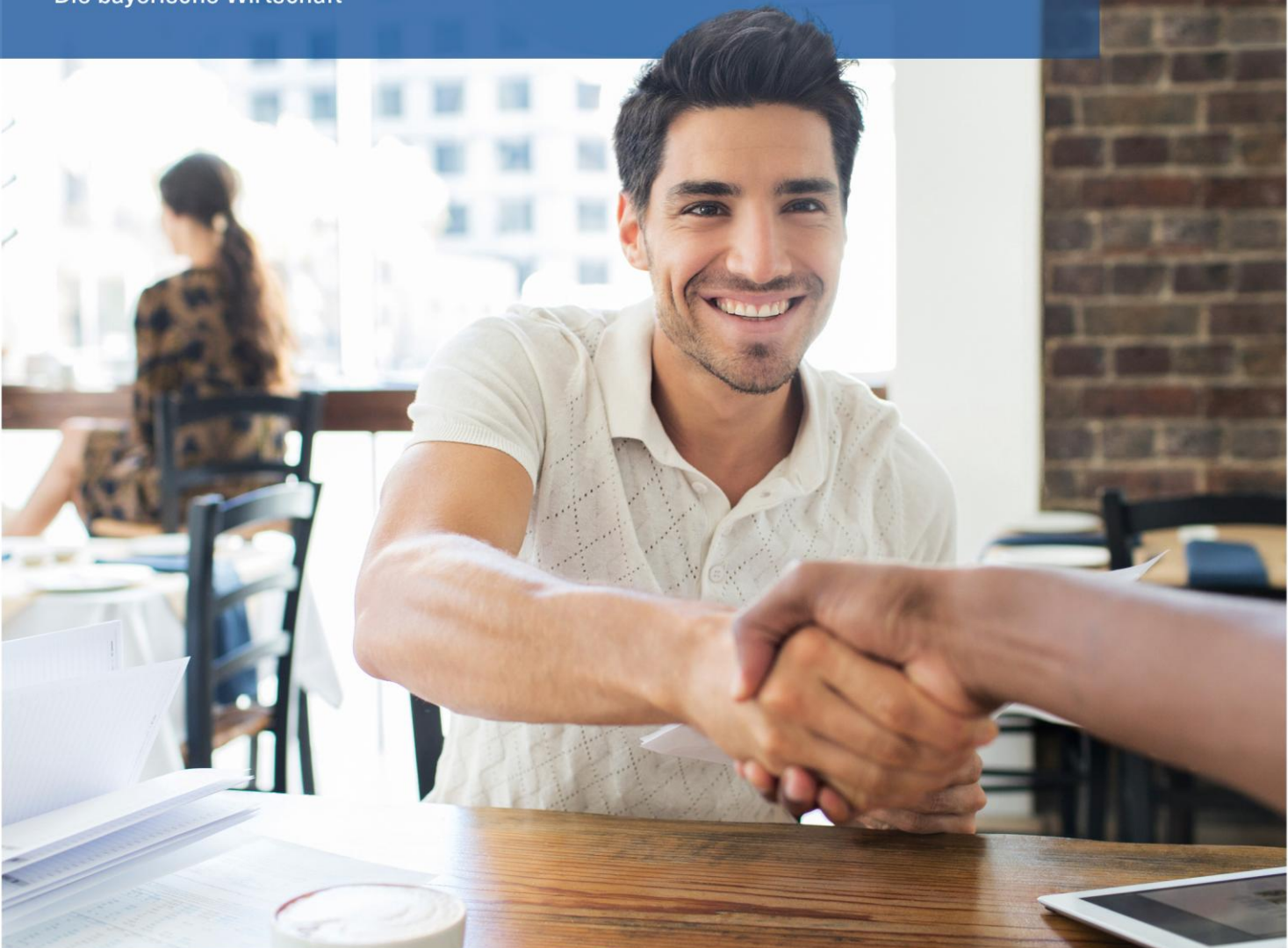
Arbeitsmarkt

Der bayerische Arbeitsmarkt und seine Perspektiven

vbw

Position
Stand: April 2026

Die bayerische Wirtschaft



Vorwort

Struktur- und Konjunkturkrise belastet den bayerischen Arbeitsmarkt

Gute Arbeit sorgt für Wohlstand und soziale Sicherheit. Der bayerische Arbeitsmarkt ist weiterhin im bundesweiten Vergleich Spitzenreiter, befindet sich aber in einer herausfordernden Lage. Neben der konjunkturellen Krise wirken sich auch strukturelle Probleme auf den bayerischen Arbeitsmarkt aus.

Die hohen Energie- und Arbeitskosten, eine überbordende Bürokratie, eine schwache gesamtwirtschaftliche Nachfrage, geopolitische Herausforderungen, die demographische Entwicklung sowie die beschleunigte Digitalisierung der Arbeitswelt hinterlassen auf dem bayerischen Arbeitsmarkt Spuren. Um Beschäftigungsperspektiven zu schaffen und Arbeitslosigkeit zu verhindern, gilt es, die richtigen Rahmenbedingungen zu schaffen.

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

Ein starker Arbeitsmarkt ist Ausdruck der Wettbewerbsstärke der bayerischen Unternehmen. Dafür brauchen wir, gerade in der aktuell herausfordernden Lage, gute Rahmenbedingungen für privatwirtschaftliches Handeln. Die Politik muss Abstand von weiteren Regulierungen nehmen und stattdessen den Strukturwandel und die großen Herausforderungen mit passgenauen Maßnahmen flankieren.

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

Unser Positionspapier veranschaulicht sowohl die aktuelle Situation als auch die Perspektiven des bayerischen Arbeitsmarktes und enthält Vorschläge für konkrete Maßnahmen.

Bertram Brossardt
28. April 2026

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	Stärkung des bayerischen Arbeitsmarktes	7
2.1	Förderung des Wirtschaftsstandortes	7
2.2	Sicherung des Fachkräfteangebotes	8
2.3	Strukturwandel und Transformation aktiv gestalten	10
2.3.1	Zukunftsfähiger Rechtsrahmen für die Arbeitswelt	11
2.3.2	Digitalisierung weiter voranbringen für eine qualitativ hochwertige Bildung	13
2.3.3	Beteiligung an Weiterbildungen fördern	14
2.4	Gezielte Fachkräftezuwanderung	15
2.5	Integration von Geflüchteten in Ausbildung und Arbeit	15
2.6	Nachhaltiger Abbau der Langzeitarbeitslosigkeit	17
Ansprechpartner/Impressum	19	

Position auf einen Blick

Ein robuster Arbeitsmarkt ist auch in Bayern kein Selbstläufer

Der Arbeitsmarkt befindet sich in einer herausfordernden Lage. Neben der konjunkturellen Krise sowie geopolitischen Herausforderungen wirken strukturelle Probleme wie hohe Arbeits- und Energiekosten, überbordende Bürokratie und eine schwache gesamtwirtschaftliche Nachfrage belastend auf den Arbeitsmarkt. Die Liquidität von vielen Unternehmen und Betrieben ist aufgrund der seit drei Jahren andauernden gesamtdeutschen konjunkturellen Schwäche und der äußerst schwierigen außenwirtschaftlichen Lage massiv belastet und Handlungsspielräume sind eingeschränkt.

Unter den vielseitigen Herausforderungen bedarf es gezielter Impulse, um den bayerischen Arbeitsmarkt zu stärken. Hierfür sind verschiedene Maßnahmen notwendig:

1. Förderung des Wirtschaftsstandortes Bayern

Zur Stärkung des bayerischen Wirtschaftsstandortes müssen auf Bundes- und Landesebene die Arbeitszeitregelungen flexibilisiert werden, Bürokratie abgebaut, die sozialen Sicherungssysteme reformiert, die Steuer- und Abgabenlast reduziert und die Energiekosten gesenkt werden, um Arbeitsplätze branchenübergreifend zu sichern.

2. Sicherung des Arbeitskräfte- und Fachkräfteangebotes

Trotz der aktuellen Struktur- und Konjunkturkrise herrscht in Bayern in einigen 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 sowie technologischer Entwicklungen muss der Sicherung des Arbeitskräfte- und Fachkräfteangebotes auch in wirtschaftlich schwierigen Zeiten hohe politische Priorität zukommen.

3. Strukturwandel und Transformation aktiv gestalten

Die Entwicklung zur Arbeitswelt 4.0 muss konstruktiv gestaltet werden. Insbesondere das starre deutsche Arbeitszeitrecht muss an die heutige Arbeitsrealität angepasst werden. Um die digitale Transformation aktiv voranzutreiben, 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.

4. Zuwanderung gezielt gestalten

Zur langfristigen Sicherung des Arbeitskräfte- und Fachkräfteangebotes ist neben der Aktivierung aller heimischen Potenziale auch eine an den Bedarfen des Arbeitsmarktes orientierte gesteuerte Zuwanderung notwendig. In der Praxis erschweren aber immer noch langwierige und intransparente Verfahren die Gewinnung von ausländischen Fachkräften – hier muss hauptsächlich auf Bundesebene gehandelt werden. Die Ausweitung des Fast-

[Position auf einen Blick](#)

Lane Verfahrens auf weitere Berufe war ein wichtiger Schritt der Bayerischen Staatsregierung für ein höheres Maß an Standardisierung der Verfahren.

5. 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.

6. 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

Stagnierende Erwerbstätigkeit bei gleichzeitig steigender Arbeitslosigkeit

1.1 Entwicklung in Deutschland

Die Wirtschaft und die Arbeitswelt befinden sich in einer herausfordernden Lage. Neben der konjunkturellen Krise sowie geopolitischen Herausforderungen wirken strukturelle Probleme wie hohe Arbeits- und Energiekosten, überbordende Bürokratie und eine schwache gesamtwirtschaftliche Nachfrage belastend auf den Arbeitsmarkt. Die Liquidität vieler Unternehmen ist aufgrund der seit drei Jahren andauernden gesamtdeutschen konjunkturellen Schwäche und der äußerst schwierigen außenwirtschaftlichen Lage massiv belastet. Auf der einen Seite gibt es viele Betriebe, die aufgrund der wirtschaftlichen Schwächephase Beschäftigung abbauen müssen. In der Folge ist die Arbeitslosigkeit in Bayern in den vergangenen Jahren gestiegen. Auf der anderen Seite gibt es viele Unternehmen, die händelnd nach Arbeits- und Fachkräften suchen, wie beispielsweise Unternehmen im Pflege- und Gesundheitssektor. Der Arbeitsmarkt ist somit immer stärker zweigeteilt: Einerseits steigende Engpässe bei Arbeitskräfte- und Fachkräften, andererseits strukturelle Arbeitslosigkeit und Passungsprobleme. Dies ist kein „Fachkräfte-Paradox“, sondern das Ergebnis eines kontinuierlichen Wandels, der sich durch den Strukturwandel beschleunigt hat. Hinzu kommt der zunehmende Mismatch am Arbeitsmarkt.

Für eine Bewertung der Arbeitsmarktentwicklung bietet sich ein Rückblick an. Die Agenda-2010-Reformen leiteten ein goldenes Jahrzehnt am Arbeitsmarkt ein. In der Folge stieg die Zahl der Beschäftigten bis 2023 auf knapp 6 Millionen, begünstigt durch eine starke Konjunktur. Mit dem Ausbruch der Corona-Pandemie im März 2020 wurde dieser positive Trend erstmals unterbrochen. Die Arbeitslosenquote stieg 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. Durch den russischen Angriffskrieg auf die Ukraine geriet der Arbeitsmarkt erneut unter Druck. Seit nun mehr als vier Jahren machen die schwache Konjunktur, die strukturellen Probleme und die geopolitischen Herausforderungen dem Arbeitsmarkt zu schaffen.

Die Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung sind 2025 jahresdurchschnittlich deutlich gestiegen. Die Zahl der Arbeitslosen in Deutschland ist im Jahresdurchschnitt 2025 um rund 161.000 auf 2,984 Millionen angewachsen. Dies ist der höchste Wert seit dem Jahr 2013 und damit seit mehr als zehn Jahren. Die Arbeitslosenquote ist jahresdurchschnittlich von 6,0 auf 6,3 Prozent gestiegen.

Während die Arbeitslosigkeit im vergangenen Jahr erneut merklich gestiegen ist, ist die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland im Jahr 2025 kaum mehr gewachsen. Im Jahresverlauf ging das Plus gegenüber dem jeweiligen Vorjahresmonat Stück für Stück zurück. Im Oktober 2025 lag die Zahl bereits ganz leicht unter dem

Wert des Vorjahresmonats. Dass die Beschäftigung im vergangenen Jahr nicht merklich geschrumpft ist, lag ausschließlich an Personen aus dem Ausland. Während diese Gruppe im vergangenen Jahr um 259.000 Personen anstieg, ging die Zahl der deutschen Beschäftigten um 211.000 Personen zurück.

Die Jahressumme der Neuzugänge an offenen Stellen in Deutschland lag im Jahr 2025 bei 1,461 Millionen. Dies waren 39.000 beziehungsweise drei Prozent weniger als ein Jahr zuvor und der bisher niedrigste Stand in diesem Jahrtausend. Im vierten Quartal 2025 stieg die Zahl der offenen Stellen saisonunüblich stärker an als erwartet. Trotz dieser Entwicklung ist der Bestand an offenen Stellen im Jahr 2025 jahresdurchschnittlich bei 632.000 und damit um 62.000 beziehungsweise neun Prozent niedriger als im Jahr 2024. Im langjährigen Vergleich ist das Niveau weiterhin hoch. Dass der Bestand an offenen Stellen weiterhin noch so hoch liegt, hängt mit einer stetig steigenden Vakanzzeit der gemeldeten Arbeitsstellen zusammen, die 2025 mit durchschnittlich 167 Tagen einen Höchstwert erreicht hat. Das hohe Niveau des Bestandes an Stellen bei gleichzeitig wenigen Neuzugängen deutet auf ein hohes Mismatch zwischen den offenen Stellen und der Qualifikation der Bewerber hin.

Die jahresdurchschnittliche Zahl der Kurzarbeiter lag einer ersten Schätzung der Bundesagentur für Arbeit zufolge im Jahr 2025 bei rund 300.000 pro Monat. Gegenüber dem Vorjahr, mit 298.000 gemeldeten Kurzarbeitern, hat sich die Zahl kaum verändert. Im Jahr 2019 lag der Wert mit rund 145.000 nicht einmal halb so hoch wie im Jahr 2025. Im langjährigen Vergleich liegt die Zahl der Kurzarbeitenden lediglich auf einem erhöhten, nicht aber auf einem krisenhaften Niveau.

Neben der steigenden Arbeitslosigkeit stieg vor allem auch die Langzeitarbeitslosigkeit zuletzt an. Sie ist zwar noch deutlich von ihrem Höchstwert von 1,86 Millionen Personen im Jahr 2006 entfernt. Allerdings lag sie im Jahr 2025 höher als im Vorjahr. In Deutschland stieg der Jahresdurchschnitt um 64.000 (+7,0 Prozent) auf 1,036 Millionen, wodurch sich der Anteil an der gesamten Arbeitslosigkeit von 23,7 auf 24,4 Prozent erhöhte.

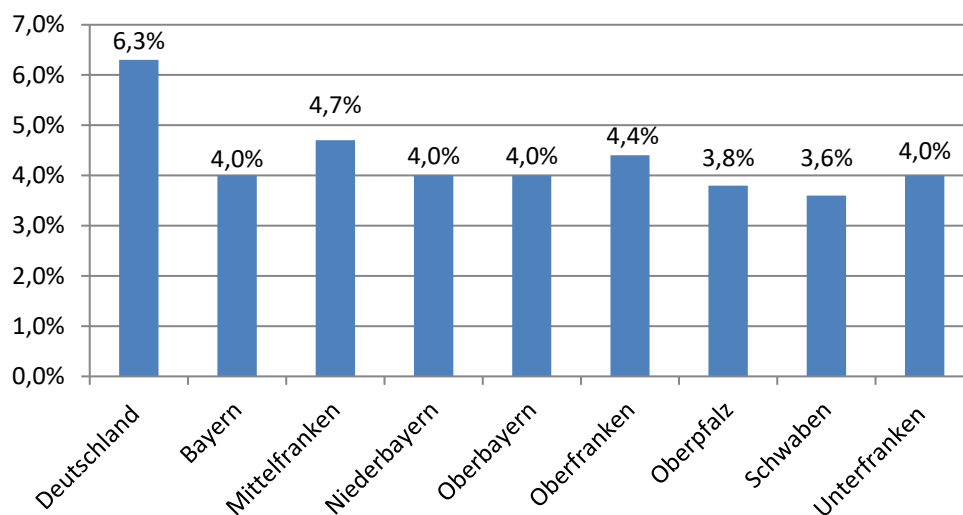
1.2 Entwicklung in Bayern

Bereits seit vielen Jahren ist Bayern Arbeitsmarkt-Spitzenreiter in Deutschland. Auch im Jahresdurchschnitt 2025 verzeichnete der Freistaat mit 4,0 Prozent bundesweit die mit Abstand niedrigste Arbeitslosenquote und lag damit weit unter dem Bundesdurchschnitt von 6,3 Prozent.

Trotz der angespannten wirtschaftlichen Lage zeigt sich der bayerische Arbeitsmarkt im Jahr 2025 vergleichsweise stabil, auch wenn die konjunkturelle Schwäche deutliche Spuren hinterließ. Die Zahl der Arbeitslosen stieg merklich an. Die Arbeitslosenquote lag durchschnittlich bei 4,0 Prozent und damit um 0,3 Prozentpunkte über dem Vorjahresdurchschnitt (3,7 Prozent). Mit 315.289 Arbeitslosen im Jahresdurchschnitt 2025 ist die Arbeitslosigkeit im Vergleich zum Vorjahr erheblich um 30.055 Personen (10,5 Prozent)

gestiegen. Für das Jahr 2026 erwartet das IAB für Bayern eine Stabilisierung, so dass die Arbeitslosenquote erneut bei durchschnittlich 4,0 Prozent liegen soll. Damit hätte Bayern weiterhin deutschlandweit die niedrigste Arbeitslosenquote.

Abbildung 1
Arbeitslosenquoten im Vergleich, Jahresdurchschnitt 2025



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, 2026

Bei Betrachtung der bayerischen Regierungsbezirke wies Schwaben im Jahr 2025 die niedrigste Arbeitslosenquote mit 3,6 Prozent, die höchste Mittelfranken mit 4,7 Prozent auf. Die Spreizung zwischen den bayerischen Regierungsbezirken betrug lediglich etwas mehr als einen Prozentpunkt.

Auch in Bayern profitierten Langzeitarbeitslose von der zurückliegenden positiven Entwicklung des Arbeitsmarktes. Ihre Zahl hat sich seit 2006 mit 1,86 Millionen Personen bis zum Jahr 2019 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. Im Jahr 2025 lag die Langzeitarbeitslosenquote in Bayern bei 1,1 Prozent, für Deutschland betrug die Quote 2,3 Prozent. Im Vergleich zu anderen Ländern in Deutschland ist die Langzeitarbeitslosenquote generell auf einem niedrigen Niveau. In Bayern stieg der Jahresdurchschnitt im Jahr 2025 im Vergleich zu 2024 um 9.169 (+9,5 Prozent) auf 76.783. Der Anteil an der gesamten Arbeitslosigkeit stieg dadurch im Jahr 2025 im Vergleich zum Vorjahr von 23,7 auf 24,4 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. Die Kurzarbeit hatte im Jahr 2025 ein erhöhtes Niveau. Im

Zeitraum zwischen Januar und September lag sie bei durchschnittlich rund 50.000 Personen. Im Vergleich zum selben Zeitraum des Jahres 2019 ist die Zahl in Bayern deutlich stärker gestiegen als im Bund. Gegenüber dem Zeitraum von Januar bis September 2019 lag die Zahl um rund das sechsfache höher.

Im Jahresverlauf 2024 knackte Bayern erstmals die 6-Millionen-Marke bei der Beschäftigung, im Jahresdurchschnitt waren es dann 5,966 Millionen Beschäftigte. 2025 konnte nochmals ein Plus von 5.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten erzielt werden. Dass die Beschäftigung trotz steigender Arbeitslosenzahlen zugenommen hat, 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.

In Bayern lag 2025 die Jahressumme an neuzugegangenen offenen Stellen gegenüber dem Vorjahr um 6,2 Prozent niedriger. In der zweiten Jahreshälfte zeigte sich zugleich eine Stabilisierung. In den Monaten November und Dezember überstiegen die Neuzugänge bereits saisonunüblich die Vorjahreswerte. Der jahresdurchschnittliche Bestand lag dennoch um 10,3 Prozent niedriger als im Jahr 2024.

Die Stabilisierung der Nachfrage nach Arbeitskräften auf niedrigem Niveau zeigt sich auch am BA-Stellenindex. Der Index für Bayern ging zwischen Januar und Juli 2025 um insgesamt 10 auf 111 Punkte zurück. Seitdem hat er sich zwischen 110 und 114 Punkten eingependelt. Im Dezember lag er bei 113 Punkten. Der Höchststand vom Juni 2022 lag hingegen bei 162 Punkten.

Die wirtschaftliche Schwäche hinterlässt auch in Bayern deutliche Spuren und die Konjunktur- sowie die Strukturkrise wirken sich auf dem Arbeitsmarkt aus. Aufgrund der schwachen Auftragslage, der schlechten Standortbedingungen und den geopolitischen Herausforderungen stehen wir am Kipppunkt zur Deindustrialisierung. 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 Stärkung des bayerischen Arbeitsmarktes

Den bayerischen Wirtschaftsstandort und Arbeitsmarkt gezielt stärken

Die im mehrjährigen Vergleich insgesamt positive Entwicklung am Arbeitsmarkt darf nicht über die großen Herausforderungen hinwegtäuschen: Die Auswirkungen der demografischen Entwicklung und der Digitalisierung der Arbeitswelt sind bereits 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. Es bedarf deshalb gezielter Maßnahmen, um den bayerischen Wirtschaftsstandort zu stärken. Der Abbau der Langzeitarbeitslosigkeit, die gezielte Fachkräftezuwanderung und die Integration Geflüchteter in Ausbildung und Arbeit dürfen mit Blick auf die Arbeitskräfte- 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 Förderung des Wirtschaftsstandortes

Will man die bayerische Wirtschaft stärken, gilt es, auf Landes- und Bundesebene aktiv zu werden. So braucht es flexible und transparente Arbeitszeitregelungen, die auch der heterogenen regionalen Wirtschaftsstruktur gerecht werden. Die Arbeitszeitregelungen müssen die Anforderungen der Digitalisierung berücksichtigen und die Bedürfnisse der einzelnen Branchen und Betriebe im Blick behalten.

Bürokratische Lasten, die die Zusammenarbeit zwischen Unternehmen und Behörden erschweren, müssen abgebaut werden. Das Angebot digitaler Verwaltungsleistungen muss umfassend ausgebaut werden. Insgesamt sind Verwaltungsprozesse vollständig zu digitalisieren, vereinfachen und beschleunigen.

Auch die sozialen Sicherungssysteme müssen reformiert werden, um steigende Beitragsätze zu verhindern und die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen und bayerischen Wirtschaft zu sichern.

Die von der Bundesregierung verlängerte Sonderregelung für die Bezugsdauer des Kurzarbeitergeldes auf weiterhin 24 Monate bis Ende des Jahres 2026 ist kritisch zu sehen. Das Kurzarbeitergeld soll nicht dafür eingesetzt werden, strukturelle Probleme zu lösen. Vielmehr ist es ein Instrument, um kurzfristige konjunkturelle Herausforderungen abzufedern.

Weiterhin sind die hohen Energiekosten, die Betriebe, den Mittelstand und energieintensive Unternehmen belasten, ein großer Standortnachteil. Notwendig sind die wirksame

Ausgestaltung und Umsetzung des Industriestrompreises, um die weitere De-Industrialisierung zu stoppen und damit Arbeitsplätze zu sichern.

2.2 Sicherung des Fachkräfteangebotes

Der demografisch bedingte Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials wird dazu führen, dass einige Branchen und Regionen künftig noch stärker als heute vor der Herausforderung stehen werden, ihren Fachkräftebedarf zu decken. Vor diesem Hintergrund bleibt die Arbeitskräfte- und Fachkräftesicherung für die Unternehmen im Freistaat trotz der aktuellen Konjunktur- und Strukturkrise eine zentrale Herausforderung.

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 Demografie bedingt 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 etwa 5,0 Prozent. 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. Danach treten in 26 der insgesamt 36 betrachteten Berufshauptgruppen 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 und kreisfreien Städte liegt ein echtes Überangebot vor.

Ein ähnliches Bild zur Fachkräftesituation zeigt die jährliche Engpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit. Mit anderen Worten: In Bayern herrscht bereits heute in einigen Branchen 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. 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 Personalbedarfen, zu organisieren. Wichtig ist, dass die Zahl der Arbeitslosen, die selbst am Ende eines konjunkturellen Aufschwungs keine Beschäftigung finden, nicht - wie in der Vergangenheit - steigt.

Stärkung des bayerischen Arbeitsmarktes

Um die Wettbewerbsstärke der bayerischen Wirtschaft aufrechtzuerhalten, besteht daher großer politischer Handlungsdruck. Dem aufkommenden Mismatch am Arbeitsmarkt und dem demografiebedingten Arbeitskräfte- und Fachkräftemangel in den betroffenen Branchen muss politischer Vorrang eingeräumt werden. Bestehende Fehlanreize im Grundversicherungssystem, die einer Integration in Arbeit entgegenstehen, müssen abgebaut werden. Die Reform zur Neuen Grundversicherung ist ein erster Schritt hin zu einem Kurswechsel in der Sozialpolitik. Der Vorrang von Vermittlung in Arbeit und schärferen Sanktionen stärken die Integration von Arbeitssuchenden in den Arbeitsmarkt.

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. Wichtig ist auch, über die Auswirkungen von Teilzeitarbeit auf die soziale Absicherung wie zum Beispiel im Hinblick auf die Rente aber auch im Scheidungs- oder Todesfall des Partners zu informieren. Ein stärkeres Augenmerk muss zudem auf die regionale Mobilität von Arbeits- und Ausbildungsplatzsuchenden gerichtet werden. Ein zentraler Pfeiler zur Sicherung des Fachkräfteangebotes ist die duale Ausbildung.

Die vbw engagiert sich seit rund 25 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 im Oktober 2018 mit dieser Initiative das Ziel gesetzt, bayerische Unternehmen branchenübergreifend bei der Fachkräftesicherung zu unterstützen.

Zur Arbeitskräfte- und Fachkräftesicherung ist ein ganzheitlicher Ansatz nötig, der neben der Aktivierung aller heimischen Potenziale auch die gezielte Anwerbung ausländischer Fachkräfte in den Blick nimmt. In den folgenden sechs Handlungsfeldern gilt es zum einen, die politischen Rahmenbedingungen zur Arbeitskräfte- und Fachkräftesicherung anzupassen und zum anderen, mit geeigneten Maßnahmen und Projekten Unternehmen bei der Deckung des Personalbedarfes zu unterstützen:

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

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 vierzehnköpfiges Team ein ganzheitliches und kostenfreies Serviceangebot aus einer Hand für Unternehmen aller Größen und Branchen in Bayern bei allen Fragen rund um die Arbeitskräfte- und Fachkräftesicherung anbietet. Vier der

Projektkoordinatoren kümmern sich um die Beschäftigung von Fachkräften aus dem Ausland.

Weiterführende Informationen bietet die vbw Position [Fachkräftesicherung+](#).

2.3 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 die Gefahr eines massiven Beschäftigungsabbaus als Folge des technischen Fortschritts als unbegründet einzustufen ist.

Einerseits steigt aufgrund des technologischen Fortschritts die Wahrscheinlichkeit, dass Tätigkeiten durch Automatisierung ersetzt („substituiert“) werden können. Damit sind *theoretisch* Beschäftigungseffekte 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. 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 bedarfsgerecht angepasst werden. Hierfür braucht es eine strukturierte Herangehensweise, um den Weiterbildungsbedarf bei Mitarbeitenden erfassen und passende Qualifizierungsmaßnahmen bereitzustellen. Gleichzeitig bedarf es einer stetigen Eigeninitiative von Beschäftigten, sich entsprechend der neuen Anforderungen des Arbeitsmarktes im Hinblick auf das eigene Kompetenzprofil anzupassen.

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. 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 Arbeitskräfteengpässe verringern. Es wird prognostiziert, dass der vermehrte Einsatz von KI zu einer Verschiebung am Arbeitsmarkt führen wird. So wird es aufgrund der KI-Integration Branchen mit einem Aufwuchs an Beschäftigung geben und andere Branchen, welche Beschäftigung abbauen werden. Eine verzögerte oder gar verschleppte Umsetzung der Digitalisierung würde sich insgesamt 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. Zum anderen sind auch die Beschäftigten selbst

in der Verantwortung, flexiblen Lösungen, wie beispielsweise der Bereitschaft in andere Branchen zu wechseln, offen gegenüberzustehen und somit die notwendige Flexibilität aufzubringen, die Transformation mitzutragen und diese zu gestalten.

2.3.1 Zukunftsfähiger Rechtsrahmen für die Arbeitswelt

Die Digitalisierung ist eine Chance für alle Akteure am Arbeitsmarkt. 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.

Wichtig sind in diesem Zusammenhang moderne Kooperationsformen. Um moderne Kooperationsformen zwischen Unternehmen zu etablieren, brauchen wir Anpassungen im Arbeitsrecht:

- Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG): Erweiterung des Ausnahmekatalogs für die Nichtanwendung des AÜG in § 1 Abs. 3 AÜG auf den Personalaustausch zwischen Arbeitgebern zur Verwirklichung eines gemeinsamen Zweckes durch vorübergehendes Zusammenwirken, soweit im Rahmen der europarechtlichen Vorgaben möglich.
- Arbeitnehmerbegriff: 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).
- Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG): In § 99 BetrVG ist zu ergänzen, dass dieses Mitbestimmungsrecht nicht bei personellen Einzelmaßnahmen im Zusammenhang mit dem Einsatz von Personen, die an der Verwirklichung eines gemeinsamen Zweckes zwischen unterschiedlichen Unternehmen vorübergehend mitwirken, greift. In § 111 BetrVG ist zu ergänzen, dass keine Betriebsänderung bei organisatorischen Maßnahmen zur vorübergehenden Verwirklichung eines gemeinsamen Zweckes zwischen unterschiedlichen Unternehmen vorliegt.
- Flankierend dazu ist der Agile (Entwicklungs-)Vertrag als eigener Vertragstypus im BGB als eine *lex specialis* Vertragsart im Rahmen der BGB-Regelungen zum Dienstvertrag §§ 611 ff. 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 Zweckes 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 vor-

liegende Kriterien zu seiner Einstufung als Selbstständiger nachweist, zu denen auch der Nachweis einer Altersvorsorge gehört.

Für einen zukunftsfähigen Rechtsrahmen ist zudem die Straffung und Verkürzung des Statusfeststellungsverfahrens notwendig. Es bedarf einer größeren Rechtssicherheit im Statusfeststellungsverfahren, insbesondere durch die Implementierung sogenannter „Fast-tracks“. Um Solo-Selbständige zu entlasten und Unternehmensgründungen zu erleichtern, müssen die bürokratischen Lasten reduziert werden. Zudem müssen Positivkriterien festgelegt werden, die einerseits tätigkeitsunabhängig und andererseits aber gut operationalisierbar sind.

Weiterhin ist zwar eine Spezialisierung zu unterstützen, gleichzeitig müssen aber Werk- und Dienstverträge erhalten 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. 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 abgeschafft werden zugunsten einer durchschnittlichen wöchentlichen Höchstarbeitszeit von 48 Stunden. Zudem müssen die Möglichkeiten zur Ausgestaltung der elfstündigen täglichen Ruhezeit genutzt werden. Die europäische Arbeitszeitrichtlinie ermöglicht das.
- Die Rechtsprechung des EuGH sieht Regeln zur Arbeitszeiterfassung vor. Die vbw setzt sich dafür ein, dass auch in Zukunft eine angemessene und nicht übermäßig bürokratische Handhabung der Arbeitszeiterfassung möglich ist. Besonders wichtig sind dabei die freie Wählbarkeit der Form der Arbeitszeiterfassung durch den Arbeitgeber wie bisher, ein Verzicht auf Erfassung der genauen Lage von Pausen sowie die Nutzung von Gestaltungsspielräumen, die der europäische Rechtsrahmen belässt. Diese müssen genutzt werden, um insbesondere Arbeitnehmer in Vertrauensarbeitszeit und mobiler Arbeit von der Zeiterfassung auszunehmen.
- 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 Homeoffice oder mobile Arbeit, keine Begründungspflicht bei Ablehnung dieser Arbeitsformen. Keine Ausweitung der Arbeitsstättenverordnung im Rahmen des Quality Job Act auf das Homeoffice.
- Die betriebliche Mitbestimmung muss beschleunigt, digitalisiert und transformationsoffen ausgestaltet werden. Es ist eine zeit- und praxisgerechtere Ausgestaltung zur Beschleunigung der Verfahren erforderlich. Beispielsweise ist die Implementierung von IT-Tools ohne vorherige Mitbestimmung des Betriebsrates faktisch nicht mehr möglich, selbst wenn der Arbeitgeber damit eine Überwachung der Mitarbeiter überhaupt nicht

beabsichtigt. Daher darf es insbesondere keine Mitbestimmung des Betriebsrates geben 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 ist ausreichend. Erforderlich ist ein flexibles Arbeitsschutzrecht, das lediglich Eckpunkte bzw. Schutzziele vorgibt, dem Arbeitgeber im Übrigen aber die Gestaltungsfreiheit überlässt.

2.3.2 Digitalisierung weiter voranbringen für eine qualitativ hochwertige Bildung

Das Bildungssystem muss noch stärker auf die Anforderungen der Digitalisierung und den digitalen Wandel ausgerichtet werden. Die hohe Innovationsgeschwindigkeit führt dazu, dass erworbenes Wissen und erlernte Fähigkeiten in der digitalen Wirtschaft und Gesellschaft schneller an Relevanz verlieren. Zugleich erfordern die Veränderungen der Arbeitswelt auch neue Qualifikationen und Kompetenzen.

Daher erlangt Bildung eine immer höhere Bedeutung. Für erfolgreiche Erwerbsbiografien werden in Zukunft mehr denn je die berufliche, schulische oder hochschulische Ausbildung und kontinuierliche berufliche Weiterbildung unumgänglich sein.

Um technologisch begründete Arbeitslosigkeit zu verhindern, sind verstärkte Anstrengungen auf allen Ebenen des Bildungssystems – vom Kindergarten bis zur beruflichen Weiterbildung – erforderlich. Lebenslanges Lernen darf 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. Ziel digitaler Bildung ist die Entwicklung digitaler Souveränität.
- Moderne Informations- und Kommunikationsmedien müssen zu einem zentralen und selbstverständlichen Element in Lehr- und Lernprozessen werden, um Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene auf die Arbeitswelt 4.0 vorzubereiten.
- Die digitale Infrastruktur muss in allen Bildungseinrichtungen massiv ausgebaut werden. Ziel muss die qualitative Verbesserung von Lehr-/Lernprozessen sein.
- Eine sinnvolle Kombination von Online- und Präsenz-Veranstaltungen mit qualitativ hochwertigen digitalen Lehr- und Lernformaten sowie digitale Tools gilt es an den Hochschulen weiter zu fördern.
- Die Weiterentwicklung von Studiengängen, wie zum Beispiel „Data Scientist“ oder „Data Analyst“ sollte vorangetrieben werden. Die vielfältigen Chancen von KI in der Lehre müssen genutzt werden, um die Studierenden optimal auf den Arbeitsmarkt vorzubereiten.

Weiterführende Informationen bieten die vbw Positionspapiere [„Lehren aus der PISA-Misere“](#), [„Das bayerische Hochschulsystem fit für die Zukunft machen“](#) sowie die vbw Studie [Digitale Bildung an bayerischen Hochschulen zwischen Konsolidierung und Künstlicher Intelligenz](#).

2.3.3 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.

Mit Gesetzen wie dem Qualifizierungschancengesetz, dem Arbeit-von-Morgen-Gesetz und dem Weiterbildungsgesetz stehen Arbeitnehmern und Arbeitgebern vielfältige Möglichkeiten zur Weiterbildungsförderung durch die Bundesagentur für Arbeit zur Verfügung, unabhängig von Alter, Ausbildung oder Betriebsgröße. Auch das Qualifizierungsgeld unterstützt Beschäftigte, die vom Strukturwandel betroffen sind, indem es ihnen ermöglicht, im eigenen Unternehmen für zukunftssichere Tätigkeiten weitergebildet zu werden. Weiterführende Informationen bietet der vbw Leitfaden [Berufliche Weiterbildung – Förderoptionen für Unternehmen](#).

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 schlankere Zertifizierungsverfahren oder Qualifizierungsmaßnahmen.
- Ein Angebot zur Weiterbildungsberatung muss flächendeckend aufgebaut werden.
- Die Politik muss durch unterstützende Maßnahmen die Bereitschaft zur und die Beteiligung an Weiterbildung erhöhen und nicht stark regulierte Maßnahmen, wie eine gesetzliche verankerte Bildungszeit, einführen.
- Qualifizierung muss zielgerichtet sein und sich an den tatsächlichen Bedarfen des Arbeitsmarktes orientieren. Weiterbildungsverbände sollten verstärkt genutzt werden, um regionale Bedarfe noch besser abdecken zu können.
- Gerade für die Zielgruppe der An- und Ungelernten hat sich die Teilqualifizierung als hervorragendes Weiterbildungsinstrument auf dem Weg zum Facharbeiter etabliert.

- 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.

Weiterführende Informationen bieten die vbw Positionen „[Berufliche Bildung stärken](#)“ und „[Teilqualifizierung](#)“.

2.4 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 zu beschleunigen. Der Ansatz, über alle Berufe hinweg entsprechende „Fast-Lanes“ nach dem Beispiel der Pflege aufzusetzen, ist richtig. Maßnahmen sind auch auf Bundesebene nötig, um Verfahren effizienter und transparenter auszugestalten. Zudem muss die Fachkräfteeinwanderung 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. Die Taskforce FKS+ unterstützt bei der Gewinnung ausländischer Fachkräfte. Hierbei arbeitet sie 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 breites 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: fks-plus.de

Weiterführende Informationen bietet die vbw Position „[Zuwanderung gezielt gestalten](#)“.

2.5 Integration von Geflüchteten in Ausbildung und Arbeit

Die Integration von Geflüchteten in Ausbildung und Arbeit ist eine große Herausforderung. Nach der Ankunft der Geflüchteten vergehen oft mehrere Jahre bis zum Erwerbseintritt. Die wesentlichen Gründe hierfür sind die fehlenden Sprachkenntnisse und der erhöhte Qualifizierungsbedarf. Das Beherrschen der deutschen Sprache ist elementare Voraussetzung für eine nachhaltige gesellschaftliche und berufliche Integration. Zudem ist der Bildungsstand vieler Asylbewerber, insbesondere solcher aus den acht häufigsten Herkunftsländern, in der Regel nicht vergleichbar mit den deutschen Anforderungen an Bildungsabschlüsse. Weiterhin ist oft nicht klar, über welche Kompetenzen sie verfügen. Asylbewerber, die eine gute Bleibeperspektive bei uns haben, brauchen deshalb einen schnellen

Zugang zu Sprach- und Qualifizierungsmaßnahmen, mit denen der Weg in eine Ausbildung oder eine Beschäftigung geebnet wird. Den Zulassungsstopp bei den Integrationskursen sehen wir deshalb bei dieser Zielgruppe kritisch. Es sollte weiterhin möglich bleiben, die grundlegenden Sprachkenntnisse zu erwerben, um in Deutschland leben und arbeiten zu können. Zur weiteren Verbesserung der Sprachkompetenz ist besonders die Aufnahme einer Beschäftigung förderlich. Berufsbegleitende Sprachkurse müssen ebenfalls ausgebaut werden, um ein komplementäres Angebot zur Verfügung zu stellen.

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

Die Integration von Geflüchteten ist in Bayern auf einem erfolgreichen Weg. Nirgendwo sonst in Deutschland ist die Arbeitslosenquote der Personen aus den häufigsten Asylherkunftsländern so gering wie in Bayern. Die Beschäftigungsquote von Geflüchteten aus den acht häufigsten Asylherkunftsländern sowie der Ukraine lag im Dezember 2025 in Bayern höher als auf Bundesebene (56,1 bzw. 51,6 Prozent gegenüber 50,7 bzw. 37,1 Prozent). Dafür hat Bayern hohe Investitionen bei vielfältigen Maßnahmen getätigt, beispielsweise bei den Berufsintegrationsklassen.

Der Erfolg bei der Integration von Geflüchteten wird durch das Engagement der bayerischen Unternehmen ermöglicht. Die Integration kann aber nicht alleine von der Wirtschaft übernommen werden. In erster Linie ist die (Bundes-)Politik in der Verantwortung, die Integration zu steuern und zu gestalten.

Alle weiteren Veränderungen müssen sich immer an folgenden Aspekten orientieren:

- Maßgebliches Entscheidungskriterium für die Beschäftigungserlaubnis muss ein Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis sein.
- Unternehmen brauchen bei der Beschäftigung und bei der Ausbildung von Geflüchteten Planungssicherheit und 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 hohen Hürden für die Beschäftigungs- und Ausbildungsduldung müssen gesenkt werden.
- Die Anerkennungsverfahren müssen vereinfacht und beschleunigt werden, gerade bei reglementierten Berufen.
- Die Entlastung der Ausländerbehörden ist notwendig, um die Asylverfahren langfristig zu beschleunigen.

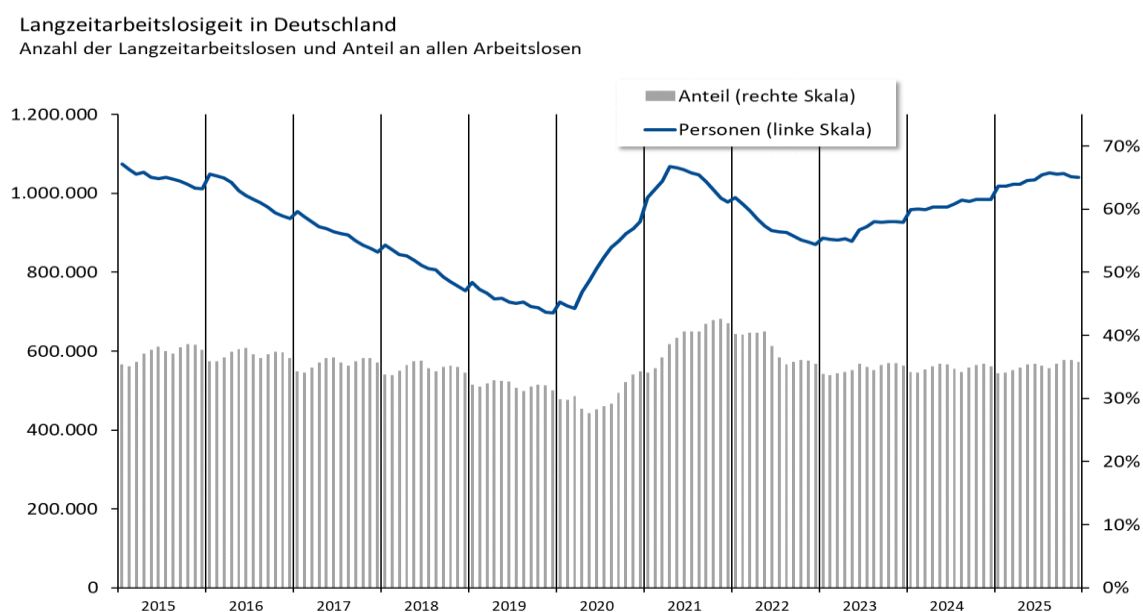
Weiterführende Informationen bietet die vbw Position „[Integration von Geflüchteten in Ausbildung und Arbeitsmarkt fördern](#)“.

2.6 Nachhaltiger Abbau der Langzeitarbeitslosigkeit

Die Langzeitarbeitslosigkeit bleibt ein zentrales strukturelles Problem auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Nach einem Höchststand im Jahr 2006 mit 1,86 Millionen Personen, markierten die Arbeitsmarktreformen der Agenda 2010 und die konsequente Umsetzung des Prinzipes „Fördern und Fordern“ einen Wendepunkt. Bis Dezember 2019 sank die Zahl der Langzeitarbeitslosen auf ein Rekordtief von knapp 697.000 Personen. Was mit dem gesunkenen Risiko, aus der „Kurzarbeitslosigkeit“ in Langzeitarbeitslosigkeit überzutreten, passgenauen Vermittlungsaktivitäten der Arbeitsverwaltung sowie einem vergleichsweise aufnahmefähigen Arbeitsmarkt in Deutschland und Bayern erklärt werden kann. Mit der Corona-Pandemie kam es zu einem sprunghaften Anstieg der Langzeitarbeitslosen auf 1,07 Millionen Personen. Nach einem kurzzeitigen Rückgang der Langzeitarbeitslosigkeit im Jahr 2022 hat sich in Folge der anhaltenden Krisen die Langzeitarbeitslosigkeit verfestigt und ist in den vergangenen drei Jahren wieder im Trend angestiegen. Der Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen Arbeitslosen gemessen, liegt im Jahr 2025 im Durchschnitt bei 35,1 Prozent. Es zeigt, dass durch das Bürgergeld die Arbeitsmarktintegration aus dem SGB-II Leistungsbezug heraus ins Stocken geraten ist.

Abbildung 2

Entwicklung der Langzeitarbeitslosigkeit in Deutschland



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, 2026

Die Reform des Bürgergeldes hin zur Neuen Grundsicherung ist der richtige Weg, insbesondere aufgrund der Stärkung der Arbeitsmarktintegration und des Fokus auf das Bedürftigkeitsprinzip. 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 gelöst werden kann. Um spürbare Fortschritte zu erreichen, müssen folgende Handlungsansätze umgesetzt werden:

- Der Arbeitsmarkt darf nicht weiter reguliert werden. Es braucht einen flexiblen Arbeitsmarkt mit niedrigen Einstiegshürden. Insbesondere sind Forderungen aus der Politik und von Gewerkschaften nach einem sprunghaften Anstieg des Mindestlohns oder einer Reform der Mindestlohnkommission eine 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.
- Die Integration von Langzeitarbeitslosen in den ersten Arbeitsmarkt muss Priorität haben. Öffentlich geförderte Beschäftigungsmaßnahmen sind die Ultima Ratio. Analog zur Arbeitslosenversicherung ist in der Grundsicherung eine konsequente Ziel- und Wirkungsorientierung umzusetzen.
- Langzeitarbeitslose Menschen sind individuell und passgenau zu unterstützen.
- Vermittlungshemmnisse bei den Betroffenen müssen gezielt abgebaut werden.
- Auch die Zeitarbeitsbranche bietet langzeitarbeitslosen Menschen aufgrund kompetenzbasierter Einsätze sowie einer engmaschigen Betreuung gute (Wieder-)Einstiegsmöglichkeiten in den ersten Arbeitsmarkt. Daher müssen die Zeitarbeitsunternehmen mit anderen Arbeitgebern gleichgestellt werden.

Ansprechpartner/Impressum

Sophia Markuse

Abteilung Bildung, Arbeitsmarkt, Fachkräftesicherung und Integration

Telefon + 49 (0) 89-551 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 2026