

Arbeitskräfte gewinnen – Arbeitsmarkt deregulieren

Auf einen Blick

Schon jetzt fehlen in vielen bayerischen Unternehmen Arbeitskräfte. Im Zuge der demografischen Entwicklung wird die Zahl der Erwerbspersonen deutlich zurückgehen. Gleichzeitig ändern sich die Kompetenzanforderungen an die Mitarbeitenden im Zuge der Digitalisierung und neuer Technologien.

Damit die bayerische Wirtschaft über ausreichend Arbeitskräfte verfügt und die Zukunftsfähigkeit des Wirtschaftsstandorts gesichert wird, gilt es, neben der Stärkung der betrieblichen Ausbildung alle vorhandenen Erwerbspotenziale zu erschließen, den Einsatz von Arbeitskräften aus dem Ausland zu erleichtern und die arbeitsrechtlichen Anforderungen unbürokratisch zu regeln. Die bayerischen IHKs fordern diese Maßnahmen:

1. **Erwerbstätigkeit von Frauen steigern** durch bedarfsgerechte, kostengünstige und verlässliche Kinderbetreuungsangebote, eine bessere Vereinbarkeit von Pflege und Beruf und den Abbau von Regulierungen
2. **Ältere für eine längere Erwerbstätigkeit gewinnen** durch den konsequenten Abbau von Frühverrentungsanreizen, neue Anreize für das Arbeiten jenseits des gesetzlichen Renteneintrittsalters, ein zukunftssicheres Rentensystem und die Stärkung der freiwilligen Gesundheitsförderung
3. **Zuwanderung von Arbeitskräften erleichtern** durch die Unterstützung der Unternehmen bei der Rekrutierung, einfachere und schnellere Anerkennungs- und aufenthaltsrechtliche Verfahren, Erleichterungen bei der Beschäftigung von Fachkräften mit Berufserfahrung, die Ausweitung der befristeten Beschäftigung von Arbeitskräften ohne Berufsqualifikation, bedarfsgerechte Sprachangebote und die Förderung der Integration durch eine Willkommenskultur und Welcome-Center
4. **Potenziale von Geflüchteten besser nutzen** durch eine bessere Zusammenarbeit mit den Ausländerbehörden, mehr Transparenz beim Zugang zur Ausbildung, eine schnellere Arbeitserlaubnis für Geflüchtete, einen leichteren Zugang zu Integrations- und Berufssprachkursen und einen einfachen „Spurwechsel“ für Fachkräfte im Asylverfahren
5. **Arbeitsanreize stärken** durch den Abbau von Fehlanreizen für Teilzeitbeschäftigung und eine bessere Integration von Arbeitslosen und Bürgergeldempfänger/-innen in eine existenzsichernde Beschäftigung
6. **Arbeitszeiten flexibler gestalten und mobiles Arbeiten sichern** durch die Festlegung einer wöchentlichen statt täglichen Höchstarbeitszeit, die Flexibilisierung der Ruhezeit, eine klare und praxistaugliche Regelung der Arbeitszeiterfassung und eine praktikable Gestaltung des mobilen Arbeitens
7. **Berufliche Weiterbildung fördern und digitale Kompetenzen stärken** durch mehr Transparenz bei den Weiterbildungsangeboten und Förderkonditionen, flexiblere Förderbedingungen und einfachere Zertifizierungsverfahren für Weiterbildungsträger

1. Erwerbstätigkeit von Frauen steigern

Bei der Steigerung der Erwerbstätigkeit von Frauen und insbesondere deren Wochenarbeitszeit liegt der größte kurz- und mittelfristige Hebel für die Gewinnung zusätzlichen Arbeitskräftepotenzials.¹ Durch eine bessere Vereinbarkeit von Familienaufgaben und Berufstätigkeit profitieren Mütter und Väter gleichermaßen, der mögliche Beschäftigungseffekt ist jedoch bei den Frauen deutlich höher. Um diese Mehrbeschäftigung zu realisieren, sind folgende Voraussetzungen zu erfüllen:

- **Bedarfsgerechte, kostengünstige und verlässliche Kinderbetreuungsangebote sicherstellen**
Für Betriebe wie für Eltern ist eine gut ausgebaute, qualitativ hochwertige und zeitlich flexible Kinderbetreuung die wesentliche Voraussetzung für eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die Betreuungsangebote müssen flächendeckend auch für Kinder unter drei Jahren zur Verfügung stehen. Es braucht flexible Öffnungszeiten, die auch Randzeiten abdecken und „untypische“ Arbeitszeiten ermöglichen. Kostengünstige und verlässliche Betreuungsangebote bis zum Ende der Grundschule mit Hausaufgabenbetreuung und Aktivitätsangeboten bieten Anreize, eine sozialversicherungspflichtige Erwerbstätigkeit aufzunehmen oder auszubauen. Auch die Betreuung während der Ferien muss sichergestellt werden. Ein flächendeckendes Angebot an Ganztagschulen sichert die Betreuung von Schülern über das Grundschulalter hinaus. Der steuer- und abgabenfreie Betreuungszuschuss, den Arbeitgeber ihren Beschäftigten zahlen können, muss ausgeweitet und für Kinder bis 14 Jahren geleistet werden können. Die bürokratischen Hürden und Auflagen für den Aufbau von Betriebskitas müssen deutlich zurückgenommen und damit die Kosten reduziert und der Aufbau und der Betrieb spürbar vereinfacht werden. Solange dies nicht erfolgt ist, brauchen Unternehmen eine kostenfreie Begleitung im Aufbauprozess.
- **Vereinbarkeit von Pflege und Beruf verbessern**
Damit pflegende Angehörige weiterhin einer Beschäftigung nachgehen können, brauchen sie eine verlässliche und qualitativ hochwertige Unterstützung durch ein flächendeckendes Angebot an verfügbaren Plätzen in Pflegeeinrichtungen, Kurzzeitpflege sowie Tagespflege mit Hol- und Bringdiensten, die auf Vollzeitberufstätige ausgelegt sind. Das entlastet die Pflegenden, schafft Spielraum für eine Erhöhung der Erwerbstätigkeit und gibt Unternehmen Planungssicherheit. Die Möglichkeiten der steuerfreien Bezuschussung von Pflegekosten durch Arbeitgeber sollten ausgeweitet werden.
- **Regulierungen abbauen**
Neue oder die Ausweitung bestehender Rechtsansprüche zur Freistellung sowie weitergehende Lohnersatzleistungen im Zusammenhang mit Kinderbetreuung oder Pflege sind kontraproduktiv. Sie gehen stets mit zusätzlichen Belastungen der Betriebe einher, wovon v. a. KMU betroffen wären. Zudem sind Regelungen zu starr und passen damit nicht zu den unterschiedlichen und vom Einzelfall abhängigen Herausforderungen. Geeignete Lösungen werden besser auf betrieblicher Ebene gefunden. Auch gesetzliche Quotenregelungen oder bürokratische Vorgaben zur Sicherung der Entgeltgleichheit gehen in die falsche Richtung. Sie sind vor allem in der Summe mit zusätzlicher Bürokratie und oftmals Berichtspflichten

¹ Absatzpunkte zur Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen und Älteren, ifo Institut, 2024; Arbeitskräftepotenziale in Deutschland besser ausschöpfen, Herausgeber: Stiftung Familienunternehmen, 2024

verbunden. Zudem können solche Maßnahmen das freiwillige Engagement der Unternehmen schmälern.

- **Stereotypisches Rollenverhalten durchbrechen**

Insbesondere Mädchen sollen in der Berufsorientierung für Entwicklungsmöglichkeiten favorisierter Berufe, Verdienst- und Karrierechancen sensibilisiert werden. Die partnerschaftliche Vereinbarkeit von Familienaufgaben muss eine gelebte gesellschaftliche Praxis sein. Damit soll der hohe Anteil von in Teilzeit berufstätigen Frauen reduziert, ihre Selbständigkeit gestärkt und die Wochenarbeitszeit gesteigert werden.

2. Ältere für eine längere Erwerbstätigkeit gewinnen

Ältere Beschäftigte sind mit ihrer Expertise und ihren Erfahrungen eine wichtige Säule in den Unternehmen. Ziel muss sein, dass Ältere beschäftigungsfähig und möglichst bis zum gesetzlichen Renteneintrittsalter oder darüber hinaus erwerbstätig bleiben. Das sichert Arbeitskräfte und auch die Funktionsfähigkeit der sozialen Sicherungssysteme. Die wichtigsten Handlungsfelder dafür sind:

- **Frühverrentungsanreize konsequent abbauen**

Die aktuell geltenden Abschläge bei einem vorgezogenen Renteneintritt sind versicherungsmathematisch zu niedrig und müssen auf ein neutrales Niveau erhöht werden, um Fehlanreize zu vermeiden und die Beitragszahlenden nicht einseitig zu belasten.² Die abschlagsfreie Rente für besonders langjährige Versicherte nach 45 Beitragsjahren (sog. „Rente mit 63“) ist abzuschaffen.³ Für Menschen mit einer gesundheitlichen Beeinträchtigung ist schon jetzt die Erwerbsminderungsrente die zielgenauere Leistung. Zu prüfen wäre, ob für besonders langjährig Versicherte ein einfacherer Zugang zur Erwerbsminderungsrente gelten kann. Bei der Altersteilzeit ist zu prüfen, ob das Mindestalter von derzeit 55 Jahren entsprechend dem steigenden, gesetzlichen Renteneintrittsalter angehoben und die steuerlichen und beitragsrechtlichen Vorteile abgeschafft werden sollten. Wertguthabenvereinbarungen gemäß §§ 7b ff. SGB IV ermöglichen unabhängig vom Alter flexible Lösungen für individuelle Gestaltungen der Lebensarbeitszeit.

- **Anreize für das Arbeiten jenseits des gesetzlichen Renteneintrittsalters schaffen**

Die Weiterbeschäftigung von Mitarbeitenden oder die Einstellung von Menschen nach der Erreichung des gesetzlichen Renteneintrittsalters muss einfacher und für Rentner/-innen wie Arbeitgeber/-innen attraktiver werden. Hierzu sollten einfache Befristungsmöglichkeiten für die Beschäftigung von Rentenbeziehenden geschaffen werden, die vor dem Renteneintritt bereits beim selben Arbeitgeber tätig waren. Die zusätzlichen Einkünfte bis zu einer Maximalgrenze sollten steuerfrei werden. Um die Abgabenlast bei Arbeitgeber/-innen zu verringern, sollte bei der Beschäftigung von Rentenbeziehenden auch für Arbeitgeber/-innen die Beiträge zur Arbeitslosenversicherung entfallen, weil damit keine Ansprüche erworben werden. Das Gleiche

² ifo-Studie „Ansatzpunkte zur Erhöhung der Erwerbstätigkeit von Frauen und Älteren“, 2024

³ ifo-Studie „Ansatzpunkte zur Erhöhung der Erwerbstätigkeit von Frauen und Älteren“, 2024

gilt für die gesetzliche Rentenversicherung, wenn der/die Arbeitnehmer/-in keine eigenen Beiträge zahlt und damit auch keine zusätzlichen Ansprüche erwirbt.

- **Renten zukunftssicher machen**

Angesichts der demografischen Entwicklung wäre eine Kopplung des allgemeinen Renteneintrittsalters an die Entwicklung der Lebenserwartung sinnvoll.⁴ So könnten beispielsweise drei Jahre zusätzliche Lebenserwartung zu zwei zusätzlichen Erwerbsjahren und einem zusätzlichen Rentenbezugsjahr führen. Steigende Beitragszahlungen und damit höhere Lohnzusatzkosten der Betriebe müssen vermieden werden.

- **Stärkung der freiwilligen Gesundheitsförderung**

Eine längere Erwerbsarbeit ist nur möglich, wenn die Beschäftigten gesund und leistungsfähig sind. Viele Unternehmen bieten über den gesetzlichen Arbeitsschutz hinaus freiwillige betriebliche Gesundheitsmaßnahmen und altersgerechte Arbeitsbedingungen an. Diese betriebliche Gesundheitsförderung darf keine gesetzliche Vorschrift werden, sondern muss eine freiwillige Leistung bleiben, damit die Unternehmen die für sie effektivsten Maßnahmen umsetzen können und keine unnötigen bürokratischen Aufwände geschaffen werden. Unternehmen sollten in ihrem Engagement gestärkt werden durch leicht verständliche Informationen und Handlungsanleitungen, Möglichkeiten zur Vernetzung sowie Transparenz in Bezug auf die richtigen Ansprechpartner/-innen.

3. Zuwanderung von Arbeitskräften erleichtern

Angesichts der demografischen Entwicklung braucht die bayerische Wirtschaft neben einer bestmöglichen Erschließung aller inländischen Potenziale auch die Zuwanderung von Arbeitskräften. Mit den Regelungen zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung wurden wichtige Maßnahmen ergriffen, diese reichen aber noch nicht aus, um die notwendigen Arbeitskräfte für Deutschland zu gewinnen und auch zu halten. Deutschland und Bayern müssen als Einwanderungsland attraktiver werden. Die Ansatzpunkte dafür sind wie folgt:

- **Unternehmen bei der Rekrutierung unterstützen**

Gerade kleine und mittelständische Unternehmen brauchen Hilfe bei der Anwerbung. Gezielte Image- und Anwerbekampagnen für einzelne Berufe oder Branchen auf Bundes- und Landesebene sowie ein attraktives Standortmarketing können hierbei einen wichtigen Beitrag leisten.

- **Einfachere und schnellere Anerkennungs- und aufenthaltsrechtliche Verfahren**

Die Verwaltungsverfahren im gesamten Zuwanderungsprozess müssen schneller, transparenter und einfacher werden. Die am Zuwanderungsprozess beteiligten Institutionen (z. B. Ausländerbehörden und Botschaften) müssen mit den notwendigen Personalressourcen und moderner Technik ausgestattet sein. Das beschleunigte Fachkräfteverfahren kann verkürzt werden, wenn auch für die Bearbeitung in den Ausländerbehörden eine verbindliche und ehrgeizige Frist bis zur Weiterleitung an die Anerkennungsstelle gesetzlich vorgegeben wird

⁴ ifo-Studie „Ansatzpunkte zur Erhöhung der Erwerbstätigkeit von Frauen und Älteren“, 2024

und die Ausländerbehörden für die konsequente Einhaltung der vorgegebenen Fristen bei Nachforderungen von Unterlagen Sorge tragen. Die Ausländerbehörden sollen als Ansprechpartner zuverlässig erreichbar sein und die Unternehmen im Aufenthaltsverfahren unterstützen, bis die Arbeitskraft in Deutschland ist und einen Aufenthaltstitel hat. Damit hätten die Unternehmen einen Ansprechpartner im gesamten Verfahren. Das Anerkennungsverfahren ist zu vereinfachen. Die Dauer des Visumverfahrens muss auch außerhalb des beschleunigten Fachkräfteverfahrens nach Vorlage aller Unterlagen innerhalb von sechs Wochen beantragt und entschieden werden.

- **Beschäftigung von Fachkräften mit Berufserfahrung erleichtern**
Für die Beschäftigung von Fachkräften mit mehrjähriger Berufserfahrung muss auch für nicht-tarifgebundene Unternehmen die Vorgabe eines starren Mindesteinkommens entfallen, stattdessen sollte die Bezahlung nach dem ortsüblichen Lohn gelten. Zudem müssen die Arbeitgeber/-innen entscheiden können, ob die Berufserfahrungen und Kompetenzen für eine qualifizierte Tätigkeit ausreichen, auch wenn kein staatlich anerkannter Abschluss vorliegt.
- **Befristete Beschäftigung von Arbeitskräften ohne Berufsqualifikation ausweiten**
Die bayerischen Unternehmen brauchen auch Helfer/-innen. Eine befristete Einreise von Arbeitskräften ohne Qualifikationsanforderungen darf nicht nur tarifgebundenen Unternehmen oder Unternehmen in Branchen mit einem allgemeinverbindlichen Tarifvertrag offenstehen, da gerade kleine und mittelständische Unternehmen weniger häufig tarifgebunden sind. Mit der Bezahlung des ortsüblichen Gehalts und der Sicherstellung der Gleichwertigkeit der Arbeitsbedingungen kann missbräuchliche Zuwanderung erfolgreich verhindert werden. Zudem sollte die Dauer der Beschäftigung von acht auf 24 Monate festgesetzt werden und eine Verlängerung sollte möglich sein, wenn ein Arbeitsvertrag vorliegt und keine Transferleistungen in Anspruch genommen werden.
- **Bedarfsgerechte Sprachangebote sicherstellen**
Sprache ist der zentrale Schlüssel für die Integration im Unternehmen und in der Gesellschaft. Daher müssen Integrationskurse und vertiefende berufsbegleitende und berufsbezogene Deutschkurse flächendeckend und bedarfsgerecht zur Verfügung stehen. In den relevanten Herkunftsländern müssen qualitativ hochwertige Deutschkurse und ausreichend Prüfungsangebote sichergestellt werden.
- **Integration fördern durch eine Willkommenskultur und Welcome-Center**
Damit Zuwanderer auch langfristig in Bayern bleiben, muss die dauerhafte Integration von Beginn an mitgedacht werden. Politisch wie gesellschaftlich muss klar ausgedrückt werden, dass ausländische Arbeitskräfte – und nicht nur Hochqualifizierte – in Deutschland und Bayern willkommen sind. Die Willkommenskultur muss aktiv auf Bundes- und Landesebene gefördert werden. Als zentrales Element sollen flächendeckend regionale Welcome-Center eine erste Anlaufstelle für die ankommenden ausländischen Arbeitskräfte sowie für die Unternehmen werden und auf regionale Angebote der Integration verweisen. Diese Strukturen werden zudem im Ausland als Willkommenssignal wahrgenommen werden.

4. Potenziale von Geflüchteten besser nutzen

Es bedarf eines schnelleren und unbürokratischeren Zugangs von Geflüchteten und Geduldeten zum Arbeits- und Ausbildungsmarkt. Nur so können Unternehmen sichergehen, Menschen mit Fluchtgeschichte langfristig als Arbeitskräfte gewinnen und zu Fachkräften entwickeln zu können. Die eingeführten Erleichterungen reichen nicht aus. Es braucht zudem:

- **Bessere Zusammenarbeit mit den Ausländerbehörden**
Eine einheitliche Verwaltungspraxis in den Ausländerbehörden könnte die Planbarkeit für Geflüchtete und Unternehmen verbessern und die Integration erleichtern. Wichtig ist auch eine bessere Erreichbarkeit der Ausländerbehörden.
- **Mehr Transparenz beim Zugang zur Ausbildung**
Auch mit den Regelungen zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung bleiben die Zugangsvoraussetzungen und -fristen zur Ausbildung von Geflüchteten für Unternehmen intransparent. Die Ausbildungsduldung (§ 60c AufenthG) sollte gestrichen und Betrieben und Geflüchteten sollten durch die Ausbildungserlaubnis langfristige Perspektiven und Sicherheit gegeben werden. Insbesondere die Abschaffung der Vorduldungszeit von drei Monaten sowie die Einführung einer Anspruchsuldung für die Dauer der Einstiegsqualifizierung können den Betrieben die Einstellung erleichtern.
- **Schnellere Arbeitserlaubnis für Geflüchtete**
Um den Arbeitsmarktzugang für Geflüchtete zu erleichtern und zu beschleunigen, sollen Asylsuchende und Geduldete nach drei Monaten eine Beschäftigungserlaubnis erhalten und die Zustimmungspflicht der BA entfallen. Ausgenommen sind Personen, die kurz vor der Abschiebung stehen. Bei der Beschäftigungsduldung ist auf die Vorduldungszeit von zwölf Monaten zu verzichten.
- **Durchgängiger und leichter Zugang zu Integrations- und Berufssprachkursen**
Geduldete sollten generell Zugang zu Integrationskursen und die gleichen Chancen auf die Teilnahme an Integrations- und Berufssprachkursen haben wie anerkannte Geflüchtete. Dazu muss die Kapazität der Integrations- und Berufssprachkurse ausgebaut werden.
- **Einfacher „Spurwechsel“ für Fachkräfte im Asylverfahren**
Die Rücknahme eines Asylantrags und die Beschäftigung über die Regelungen des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes (§ 18a oder § 18b AufenthG) muss unbürokratisch möglich sein, wenn die Voraussetzungen gegeben sind. Eine Zustimmung der obersten Landesbehörde verzögert das Verfahren unnötig.

5. Arbeitsanreize stärken

Trotz des Arbeitskräftemangels gibt es in Deutschland ein großes Arbeitskräftepotenzial, das nicht oder nicht ausreichend genutzt wird. Es braucht daher bessere Anreize zur Arbeitsaufnahme oder Ausweitung der individuellen Arbeitszeit, insbesondere:

- **Fehlanreize für Teilzeitbeschäftigung abbauen**

Der Trend zu mehr Teilzeitbeschäftigung ist ungebrochen. Gute Rahmenbedingungen für eine Vereinbarkeit von Familienaufgaben und Beruf (vgl. Abschnitt 1) ermöglichen längere Arbeitszeiten. Darüber hinaus gilt es Fehlanreize abzubauen, die eine Arbeitsaufnahme oder eine Ausweitung der Arbeitszeit verhindern, z. B. durch die perspektivische Aufhebung der beitragsfreien Familienmitversicherung für (Ehe-)Partner/-innen nach der Elternzeit bei der gesetzlichen Krankenversicherung und der sozialen Pflegeversicherung. Damit wird der Wechsel aus der Nicht-Beschäftigung oder geringfügigen Beschäftigung in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung attraktiver.

- **Arbeitslose und Bürgergeldempfänger stärker in eine existenzsichernde Beschäftigung integrieren**

Für erwerbsfähige Leistungsbeziehende müssen stärkere Anreize geschaffen werden, eine nachhaltige und möglichst existenzsichernde Beschäftigung aufzunehmen bzw. auszuweiten. Der Bezug mehrerer Sozialleistungen (Bürgergeld, Wohngeld Plus, Kinderzuschlag etc.) muss besser aufeinander abgestimmt werden. Kurzfristig sollte die Transferentzugsrate in höheren Einkommensbereichen (bis zu einem bestimmten Einkommensmaximum) abgesenkt werden, damit sich Mehrarbeit für Beschäftigte auszahlt und nicht durch sinkende Sozialleistungen in fast gleichem Ausmaß (Transferentzug) kompensiert wird. Damit der fiskalische Aufwand reduziert werden kann und mehr Transferbeziehende die Sozialsysteme verlassen, gilt es, die Hinzuverdienstgrenzen neu zu justieren. Zudem gilt es, die Regelsätze von Sozialleistungen verantwortungsvoll zu gestalten, damit das Lohnabstandsgebot zwischen eigenem Erwerbseinkommen und den Sozialleistungen gewahrt wird. Die Vermittlung in Arbeit muss wieder stärkeres Gewicht erhalten und mit betriebsnahe Qualifizierungsmaßnahmen flankiert und gefördert werden. Wenn eine zumutbare Tätigkeit (mehrfach) ohne nachvollziehbaren Grund abgelehnt wird, müssen Sanktionsmöglichkeiten konsequent zur Anwendung kommen.

6. Arbeitszeiten flexibler gestalten und mobiles Arbeiten sichern

Nach dem deutschen Arbeitszeitgesetz gilt derzeit eine tägliche Höchstarbeitszeit von acht Stunden, die auf maximal zehn Stunden verlängert werden kann, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten im Durchschnitt acht Stunden nicht überschritten werden. Darüber hinaus ist eine tägliche ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden Pflicht. Damit ist das deutsche Arbeitszeitgesetz restriktiver als die Anforderungen der geltenden europäischen Arbeitszeitrichtlinie. Die derzeit bestehenden gesetzlichen Rahmenbedingungen werden weder den Wünschen und Bedürfnissen von Arbeitnehmer/-innen noch dem Flexibilisierungsinteresse der Wirtschaft gerecht. Im deutschen Arbeitszeitrecht sollen daher die innerhalb der Vorgaben der EU-Arbeitszeitrichtlinie vorhandenen Spielräume zur Flexibilisierung der Arbeitszeit unter Berücksichtigung der Sicherheit sowie des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten genutzt werden.

Neben der flexibleren Arbeitszeitgestaltung braucht es auch eine attraktive und praktikable Ausgestaltung des mobilen Arbeitens:

- **wöchentliche statt tägliche Höchstarbeitszeit festlegen**
Anstelle der täglichen Arbeitszeit von acht bzw. zehn Stunden soll eine wöchentliche Höchstarbeitszeit von 48 Stunden festgeschrieben werden, wobei auch Überschreitungen möglich sein müssen, wenn innerhalb von vier Monaten eine durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von 48 Stunden nicht überschritten wird.
- **Ruhezeiten flexibilisieren**
Auch bei der Ruhezeitregelung sollen die Flexibilisierungsmöglichkeiten der EU-Arbeitszeitrichtlinie in Hinblick auf einzelne Arbeitnehmergruppen genutzt werden.
- **Arbeitszeiterfassung klar und praxistauglich regeln**
Die bestehende Pflicht zur Arbeitszeiterfassung sollte klar und unbürokratisch geregelt werden und vorhandene Flexibilisierungsmöglichkeiten im Arbeitszeitrecht nicht eingeschränkt werden.
- **Mobiles Arbeiten praktikabel gestalten**
Mobiles Arbeiten ist aus einer modernen Arbeitswelt nicht mehr wegzudenken. Ob in einem Arbeitsverhältnis eine Vereinbarung zur mobilen Arbeit sinnvoll ist, hängt von zahlreichen individuellen Faktoren ab, wie etwa der konkreten Tätigkeit, den betrieblichen Gegebenheiten und den Interessen der Vertragsparteien. Die Vereinbarung mobiler Arbeit sollte weiterhin freiwillig bleiben und nicht gesetzlich vorgeschrieben werden. Bei der Ausgestaltung mobiler Arbeit ist zu berücksichtigen, dass außerhalb des Betriebes aktiver Arbeitsschutz durch den/die Arbeitgeber/-in nur schwer zu gewährleisten und zu kontrollieren ist. Vor diesem Hintergrund sollte sich die Verpflichtung des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin darauf beschränken, umfassend zu informieren und damit Arbeitnehmer/-innen in die Lage zu versetzen, Eigenverantwortung für den Arbeitsschutz zu übernehmen.

7. Berufliche Weiterbildung fördern und digitale Kompetenzen stärken

Mit einer Steigerung der Produktivität lassen sich Fachkräftelücken kompensieren. Digitalisierung, Automatisierung und der Einsatz Künstlicher Intelligenz bieten große Potenziale für Produktivitätssteigerungen, stellen aber auch immer neue Anforderungen an die Kompetenzen der Mitarbeitenden. Lebenslanges Lernen ist die Voraussetzung für die Erhaltung der individuellen Erwerbsfähigkeit. Hier sind Unternehmen wie auch Beschäftigte gefordert. Gerade auch für Quereinsteiger sind passgenaue Weiterbildungsangebote die Voraussetzung für die neuen Aufgaben. Die wesentlichen Hebel sind folgende:

- **Digitale Kompetenzen konsequent an Schulen vermitteln**
Digitale Kompetenzen sind von enormer Bedeutung in der Arbeitswelt von heute und morgen. Schulen müssen diese Kompetenzen fundiert und auf aktuellem Stand vermitteln, auf die im Beruf aufgebaut werden kann. Die Vermittlung digitaler Kompetenzen muss auch in der Ausbildung der Lehrkräfte ein wichtiger Baustein sein.

- **Weiterbildungsangebote und Förderkonditionen transparent gestalten**
Unternehmen brauchen mehr Transparenz bei den Weiterbildungsmöglichkeiten und deren Qualität. Die Förderbedingungen und -sätze seitens der Agentur für Arbeit sind sehr komplex. Sinnvoller wären einfachere und klare Förderkonditionen.
- **Förderbedingungen durch die Agentur für Arbeit flexibler und unbürokratisch handhaben**
Berufliche Weiterbildungsmaßnahmen müssen auch förderbar sein, wenn sie weniger als 121 Unterrichtsstunden dauern, weil der Qualifizierungsbedarf nicht immer so umfassend ist und eine Kombination mit verschiedenen kleineren Qualifizierungsmaßnahmen zwar grundsätzlich möglich, aber in der Praxis schwer umsetzbar ist. Damit Qualifizierungsangebote nicht an zu wenig Teilnehmer/-innen scheitern, sollte die Mindestgruppengröße von derzeit zwölf Personen reduziert und über koordinierende Maßnahmen die Nachfrage für Weiterbildungsanbieter gebündelt werden.
- **Zertifizierung von Weiterbildungsträgern vereinfachen**
Nur zertifizierte Weiterbildungsträger sind berechtigt, förderfähige Weiterbildungen anzubieten. Der Zertifizierungsvorgang ist aufwendig und nicht überall finden Unternehmen ausreichend zertifizierte Kursangebote. Das gilt insbesondere für Spezialkenntnisse und passgenaue Weiterbildungsformate. Das Zertifizierungsverfahren muss vereinfacht werden.

Weitere wichtige Ansatzpunkte zur Arbeitskräftesicherung sind u. a.:

- Mit dem **Abbau bürokratischer Regulierungen**, wie sie zum Beispiel mit dem betrieblichen Eingliederungsmanagement BEM, dem Lieferkettengesetz, dem Nachweisgesetz oder Vorschriften zum Datenschutz verbunden sind, kann Personalbedarf reduziert und die entlasteten Kapazitäten können an anderer Stelle produktiv eingesetzt werden.
- **Die Sicherstellung von bezahlbarem Wohnraum** ist eine zentrale Voraussetzung, um Arbeitskräfte aus dem In- und Ausland zu gewinnen und dauerhaft an den Standort zu binden.
- Es braucht **Offenheit für den technischen Fortschritt**. Die zunehmende Digitalisierung und der Einsatz von KI-gestützten Arbeitsprozessen ermöglichen Produktivitätssteigerungen und die Linderung des Arbeitskräftemangels, gleichzeitig können neue Arbeitsfelder erschlossen werden. Unnötige Regulierungen behindern diese Entwicklungen.

Zu diesen Themen haben die bayerischen IHKs eigene Forderungspapiere verfasst, die unter www.bihk.de abrufbar sind.