

INSM Positionen Arbeitsmarkt



Arbeitskräftepotenzial heben – Einsatz belohnen

Ausgangslage

Erstmals seit über fünfzehn Jahren zählt Deutschland wieder rund drei Millionen Arbeitslose (Bundesagentur für Arbeit, 2026) – mit gravierenden Folgen für Staatsfinanzen, Sozialsysteme und den gesellschaftlichen Zusammenhalt. Gleichzeitig fehlen in nahezu allen Branchen Arbeits- und Fachkräfte. Hunderttausende offene Stellen bleiben unbesetzt, Unternehmen müssen Aufträge ablehnen, Innovationen werden verschoben.

Hinzu kommt, dass die Demografie gegen uns arbeitet. Jahr für Jahr verliert Deutschland aufgrund des Renteneintritts der Babyboomer Erwerbspersonen. Im Jahr 2028 werden bereits 768.000 Fachkräfte fehlen (IW, 2025). Ohne Kurswechsel schrumpft der sprichwörtliche Kuchen, den wir als Gesellschaft verteilen, immer weiter. Weniger Beschäftigte bedeuten weniger Wachstum, weniger Steuereinnahmen, weniger soziale Sicherheit.

Trotz dieser alarmierenden Entwicklung verliert sich die Arbeitsmarktpolitik im Klein-Klein von Programmen und Subventionen. So auch die aktuelle Regierung durch die Steuerfreiheit von Überstundenzuschlägen oder eine Prämie für den Übergang von Teilzeit zu Vollzeit. Stattdessen braucht es einen klaren Fokus auf die Wurzel des Problems: (Mehr-) Arbeit lohnt sich in Deutschland nicht so, wie es das tun sollte. Auch institutionell und regulatorisch erschweren wir es.

Deutschland kann sich diesen Stillstand nicht länger leisten. Es ist Zeit für mutige, unideologische Maßnahmen. Nur so sichern wir unseren Wohlstand – und die Zukunftsfähigkeit unseres Landes. Es ist viel zu tun:

Die Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft (INSM) fordert:

- Mehrarbeit belohnen,
- Anreize für eine längere Lebensarbeitszeit setzen
- und gezieltere Fachkräftemigration

Mehrarbeit belohnen

Deutschland verfügt über ein erhebliches ungenutztes Arbeitskräftepotenzial: Knapp 17 Millionen Menschen arbeiten momentan in Teilzeit, womit die Teilzeitquote die 40%-Marke überschreitet – ein Allzeithoch. Insbesondere erwerbstätige Frauen sind von dieser Entwicklung betroffen (IAB, 2025). Die Gründe sind vielfältig: Vom eigenen Wunsch in Teilzeit zu arbeiten (27,9%), über das Pflegen Angehöriger (23,5%) bis hin zur Aus- und Weiterbildung (11,6%) (Statistisches Bundesamt, 2026). Das am schnellsten aktivierbare Potenzial bilden dabei die über 800.000 unfreiwillig Teilzeitbeschäftigten.

Dabei wäre Mehrheit der Beschäftigten grundsätzlich dazu bereit, ihre Wochenarbeitszeit zu erhöhen. Allerdings müssten

dafür die Rahmenbedingungen stimmen (IW, 2025). Konkrete Anliegen sind die Senkung der Abgaben- und Steuerlast sowie die Flexibilisierung der Arbeitszeit und des Arbeitsortes. Eine Erhöhung der durchschnittlichen Wochenstundenzahl um nur zwei Stunden, würde das BIP nach 5 Jahren um 1,3 Prozent und nach 10 Jahren um 3,4 Prozent erhöhen (IW, 2021). Die Umstellung von Teilzeit auf Vollzeit ist nicht nur eine Maßnahme zur Bekämpfung des Fachkräftemangels, sondern auch ein Beitrag zur sozialen Sicherheit. Zunächst bezogen auf den Arbeitnehmer selbst, der beispielsweise durch höhere Rentenansprüche profitiert. Aber auch für den Sozialstaat insgesamt gäbe es positive Effekte, da Vollzeitangestellte höhere Beiträge zahlen als Teilzeitangestellte und so die (durch die Verbreitung von Teilzeitbeschäftigungen) entstandenen Finanzierungslücken geschlossen werden können.

Die hohe Steuer- und Abgabenquote betrifft alle Arbeitnehmer. OECD-Berechnungen zeigen Jahr für Jahr, dass Deutschland hier trauriger Vizeweltmeister ist, nur noch übertroffen von Belgien (OECD, 2025). Deswegen lohnt sich für Voll- und Teilzeitbeschäftigte ein zusätzlicher überwiegend steuer- und abgabenfreier Minijob oftmals mehr als Überstunden in ihrer Hauptbeschäftigung (ifo, 2018). Für eine entwickelte Volkswirtschaft wie Deutschland stellt dies ein großes Problem dar: Denn Produktivität findet dort statt, wo Beschäftigte gemäß ihrer Qualifikation und Kernkompetenz arbeiten. Insofern braucht es zweierlei: Erstens eine Reduzierung der Sozialbeiträge unter 40 Prozent und eine Abflachung des leistungsfeindlichen Mittelstandsbauchs im Einkommensteuertarif durch ein späteres Greifen des Spitzensteuersatzes ab einem Einkommen von ca. 90.000 statt den aktuell gültigen knapp 70.000 Euro. Zweitens eine Abschaffung des Minijobs als Nebentätigkeit. Andernfalls subventioniert der Staat indirekt Produktivitätsverluste durch Arbeitszeitzerstückelung.

Auch in der Besteuerung von Ehegatten liegt ein erheblicher Arbeitsfehlreiz für den Ehepartner mit geringerem Einkommen, da die Grenzbelastung, also die Steuern und Abgaben auf jeden zusätzlich verdienten Euro, bereits bei geringer Stundenzahl zu hoch ist. Stattdessen müssen Zweitverdiener belohnt werden, wenn sie ihre Stundenzahl erhöhen, oder überhaupt erst in den Arbeitsmarkt einzutreten. Eine Überarbeitung des Ehegattensplittings hin zu einem Realsplitting könnte bereits kurzfristig zu einer Steigerung des BIP von 0,3 bis 0,4 Prozent führen (IfW, 2026). Im aktuellen System fördert die Politik das genaue Gegenteil (ifo, 2021).

Um dem Wunsch nach mehr Flexibilität nachzukommen, sollte die im Koalitionsvertrag festgeschriebene Umstellung der Tages- zur Wochenhöchst Arbeitszeit endlich umgesetzt werden. Auch von dem Konzept „Flexicurity“ könnte der Standort profitieren. Das bedeutet die Entschärfung des Kündigungsschutzes mit gleichzeitig höherer Absicherung durch die Arbeitslosenversicherung. Die daraus folgende Senkung der Rekrutierungskosten für Unternehmen setzt dringend benötigte finanzielle Mittel in den Bereichen Forschung und Entwicklung frei. Das fördert Innovation und schließlich auch Wachstum (IfW, 2025).

Aber auch institutionelle Lücken müssen geschlossen werden. So existiert aktuell eine Versorgungslücke von ca. 300.000 fehlenden Kitaplätzen (IW, 2025), die vor allem Frauen, die aufgrund der Kinderbetreuung keine Vollzeitbeschäftigung wahrnehmen können, den vollen Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt nicht möglich machen.

Länger teilhaben

Deutschland steht vor der Herausforderung, die Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitnehmer zu steigern. Bereits ein Viertel der Erwerbstätigen in Deutschland sind mittlerweile 55 Jahre oder älter (Statistisches Bundesamt, 2026), und dieser Trend wird sich in naher Zukunft nicht umkehren. Aktuell erreichen jährlich etwa 1,3 Millionen Personen das Renteneintrittsalter. Bis 2036 werden es voraussichtlich weitere 16,5 Millionen sein, während gerade einmal 12,5 Millionen Erwerbsfähige nachströmen (IW, 2024). Das Erwerbspotential nimmt somit im Jahr 2026 trotz Migration erstmalig ab und wird in Zukunft weiter sinken. (IAB, 2025). Eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit kann in Deutschland erhebliches Fachkräftepotenzial freisetzen und ist in Anbetracht des demografischen Wandels alternativlos.

Laut einer Studie der Bertelsmann Stiftung aus dem Jahr 2024 könnte die Arbeitskraft von bis zu 1,36 Millionen Vollzeitbeschäftigten in der Altersgruppe der 55- bis 70-Jährigen bis zum Jahr 2035 aktiviert werden. Dies würde den demografisch bedingten Rückgang der Erwerbstätigkeit in dieser Altersgruppe nahezu ausgleichen. Die Erhöhung des Renteneintrittsalters ist dabei nur eine von vielen Maßnahmen. Weitere sind die Erhöhung der Vollzeitquote innerhalb dieser Altersgruppe sowie der Wiedereinstieg ins Arbeitsleben für Nichterwerbstätige ohne Rentenbezug. Grundvoraussetzungen für die Umsetzung dessen sind mehr gesundheitsfördernde Maßnahmen, Betreuungsmöglichkeiten für pflegebedürftige Angehörige und finanziellen Anreize (Bertelsmann Stiftung, 2024). Dazu zählt auch die versicherungsmathematisch korrekte Erhöhung der Zuschläge für längeres Arbeiten und Abschläge für früheren Renteneintritt.

Gleichzeitig arbeitet der Staat aktuell zum Teil gegen diesen notwendigen Prozess: Denn Maßnahmen wie die abschlagsfreie „Rente mit 63“ verschärfen den Fachkräftemangel und belasten die Sozialkassen. Qualifizierte Fachkräfte scheiden Jahre früher aus dem Erwerbsleben aus, während Unternehmen wertvolles Know-how verlieren. Von den zwischen 1954 und 1957 geborenen Babyboomern gingen beispielsweise 1,8 Millionen vorzeitig in Rente – fast die Hälfte des jeweiligen Geburtsjahrgangs (IW, 2025). Eine weitreichende Rentenreform wäre ein starker Impuls in wachstumschwachen Zeiten. Denn kombiniert man die Erhöhung des Renteneintrittsalters mit der Abschaffung der Rente mit 63 und einer Wiedereinführung des Nachhaltigkeitsfaktors, würde das Arbeitskräftepotenzial steigen und das BIP im Jahr 2040 um 1,5 Prozent erhöhen – das entspricht 72 bis 97 Mrd. Euro bzw. 890 bis 1.187 Euro je Einwohner (IfW, 2026).

Gezielte Fachkräfte-migration fördern

Deutschland muss dem Fachkräftemangel auch mit arbeitsmarktorientierter Zuwanderung begegnen und Integration konsequent umsetzen. Der Anstieg an Drittstaatsangehörigen mit Aufenthaltstiteln zum Zweck der Erwerbstätigkeit zeigt, dass der richtige Weg bereits eingeschlagen wurde (Statistisches Bundesamt, 2026). Jedoch gilt es das Einwanderungssystem weniger bürokratisch und vor allem angepasst auf die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes zu gestalten. Fluchtmigration muss dabei von der Arbeitsmigration strikt getrennt werden.

Internationale Beispiele wie Kanada und Dänemark verdeutlichen, wie eine erfolgreiche Fachkräfteeinwanderungspolitik gestaltet werden kann. Kanada verfolgt seit Jahrzehnten eine migrationsfreundliche

Politik, die Migration als zentrales Element seiner positiven Selbstidentifikation betrachtet. Dabei setzt es genau wie Dänemark auf ein Punktesystem, das die Zuwanderung qualifizierter Arbeitskräfte fördert und gleichzeitig Integration und Sprachkenntnisse berücksichtigt.

Deutschland hat mit dem Fachkräfteeinwanderungsgesetz (FEG) einen ersten Schritt in diese Richtung unternommen und Ansätze wie das Punktesystem übernommen – und das mit Erfolg. Eine Studie des IAB zeigt, dass das FEG eine signifikant positive Wirkung auf die Erwerbsmigration aus Drittstaaten hatte (IAB, 2024). Dennoch bleibt die tatsächliche Wirkung hinter den Erwartungen zurück, was auf bürokratische Hürden und unzureichende Anreize für Zuwanderer hinweist.

Um das volle Potenzial der Fachkräfteeinwanderung auszuschöpfen, sollte Deutschland noch stärker von den Erfahrungen Kanadas und Dänemarks lernen. Dazu gehört die Vereinfachung bürokratischer Prozesse und die Förderung der Integration durch Sprachkurse und Anerkennung ausländischer Qualifikationen. Nur so kann Deutschland im globalen Wettbewerb um Fachkräfte bestehen und den demografischen Herausforderungen erfolgreich begegnen.

Vor diesem Hintergrund ist der beschlossene Aufbau einer sogenannten Work-and-Stay-Agentur begrüßenswert, da er sich ebenjener Entbürokratisierung des Einwanderungsprozesses für Fachkräfte widmet. Insgesamt soll das System dadurch nicht nur transparenter, sondern vor allem effizienter werden. Konkret handelt es sich um eine digitale Plattform über die Unterlagen online eingereicht werden können und auf dessen Grundlage eine Bearbeitung durch alle beteiligten Inlandsbehörden erfolgt (BfAA, 2025). Diese sollte zeitnah umgesetzt werden.

Gerade bei hochbezahlten Fachkräften muss zudem die bürokratische Anerkennungspflicht von Qualifikationen entfallen. Sie bremsen das deutsche Einwanderungssystem aus und führen dazu, dass Talente andere Staaten mit schnelleren Visa- und Anerkennungsverfahren Deutschland vorziehen (OECD, 2024). Vielmehr sollte es den Unternehmen überlassen werden in diesem Bereich die Verantwortung zu übernehmen, um so den Einstellungsprozess deutlich effizienter zu gestalten.

Die höheren Hürden für internationale Studenten in den Vereinigten Staaten unter Präsident Trump, muss Europa als Chance begreifen. Junge, hochqualifizierte Talente bürden ein enormes wirtschaftliches Potenzial. Außerdem löst die Ausbildung vor Ort gleichzeitig das Problem der Anerkennung (da es deutsche Abschlüsse sind) und fördert die frühzeitige Integration, sowohl gesellschaftlich als auch in den Arbeitsmarkt (IW, 2025). Internationale Studenten anzuwerben sollte daher eine der Grundpfeiler der deutschen Arbeitsmarktpolitik bilden. Nicht nur aus privatwirtschaftlicher, sondern auch aus Sicht der öffentlichen Hand ist es ein gutes Investment. Ausländische Studenten mit Abschlusssaussicht tragen langfristig rund acht Mal mehr zu den Einnahmen der öffentlichen Hand bei, als der Staat für sie per Saldo investiert (DAAD, 2025).

Quellenverzeichnis

- Bertelsmann Stiftung (2024): Mehr als 1,3 Millionen zusätzliche Arbeitskräfte, <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/themen/aktuelle-meldungen/2024/september/mehr-als-1-komma-3-millionen-zusaetzliche-arbeitskraefte-wie-aeltere-laenger-erwerbstaetig-bleiben>
- Bundesagentur für Arbeit (2026): Arbeitslosenquote & Arbeitslosenzahlen 2025, <https://www.arbeitsagentur.de/news/arbeitsmarkt>
- DAAD (2025): Internationale Studierende – ein wirtschaftlicher Gewinn für Deutschland, <https://www.daad.de/de/pressemitteilungen/2025/iw-studie-internationale-studierende-wirtschaftlicher-gewinn-fuer-deutschland/>
- IAB (2025): Teilzeitquote überschreitet erstmals die 40-Prozent-Marke, <https://iab.de/presseinfo/teilzeitquote-ueberschreitet-erstmals-die-40-prozent-marke/>
- IAB (2025): Das Erwerbspotenzial nimmt 2026 erstmalig ab, <https://iab-forum.de/das-erwerbspotenzial-nimmt-2026-erstmalig-ab/>
- IAB (2021): Demografische Entwicklung lässt das Arbeitskräfteangebot stark schrumpfen, <https://doku.iab.de/kurzber/2021/kb2021-25.pdf>
- ifo (2018): Mehr Arbeitsanreize für einkommensschwache Familien schaffen, <https://www.ifo.de/publikationen/2018/aufsatz-zeitschrift/mehr-arbeitsanreize-fuer-einkommensschwache-familien>
- ifo (2021): Vor- und Nachteile einer Reform des Ehegattensplittings, <https://www.ifo.de/publikationen/2021/ifo-standpunkt/vor-und-nachteile-einer-reform-des-ehegattensplittings>
- IfW (2026): Wachstumseffekte und Wachstumshebel, <https://www.insm.de/aktuelles/publikationen/insm-gutachten-wachstumseffekte-und-wachstumshebel-teil-2>
- Institut der deutschen Wirtschaft (2021): Bundesbürger könnten länger arbeiten, <https://www.iwd.de/artikel/bundesbuenger-koennten-laenger-arbeiten-513529/>
- Institut der deutschen Wirtschaft (2024): Arbeitsmarkt: Fast 20 Millionen Erwerbstätige erreichen bis 2036 das Renteneintrittsalter, <https://www.iwkoeln.de/presse/pressemitteilungen/holger-schaefer-philipp-descher-meier-fast-20-millionen-erwerbstaetige-gehen-bis-2036-in-rente.html>
- Institut der deutschen Wirtschaft (2025): INSM-Bildungsmonitor 2025, <https://www.insm.de/bildungsmonitor-2025/downloads>
- Institut der deutschen Wirtschaft (2025): 2023: 0,9 Millionen Babyboomer vor der Regelaltersgrenze in Altersrente, <https://www.iwkoeln.de/studien/ruth-maria-schueler-stefanie-seele-09-millionen-babyboomer-vor-der-regelaltersgrenze-in-altersrente.html>
- Institut der deutschen Wirtschaft (2025): Kinderbetreuung: 300.000 Kitaplätze für unter Dreijährige fehlen, <https://www.iwkoeln.de/presse/pressemitteilungen/wido-geis-thoene-300000-kitplaetze-fuer-unter-dreijaehrige-fehlen.html>

- Institut der deutschen Wirtschaft (2025): Die Bereitschaft zu längeren Arbeitszeiten ist hoch – wenn die Bedingungen stimmen, <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/325842/1/1936016575.pdf>
- Institut der deutschen Wirtschaft (2025): Arbeitsmarkt: 2028 fehlen 768.000 Fachkräfte, <https://www.iwkoeln.de/presse/pressemitteilungen/alexander-burstedde-jurek-tiedemann-2028-fehlen-768000-fachkraefte.html>
- OECD (2024): Wer will nach Deutschland? Und wer schafft es? Neue Erkenntnisse aus einer Befragung ausländischer Fachkräfte, <https://blog.oecd-berlin.de/wer-will-nach-deutschland-und-wer-schafft-es-neue-erkenntnisse-aus-einer-befragung-auslaendischer-fachkraefte>
- OECD (2025): Taxing Wedges 2025, https://www.oecd.org/en/publications/taxing-wages-2025_b3a95829-en.html
- Statistisches Bundesamt (2026): Fast ein Viertel der Erwerbstätigen in Deutschland ist zwischen 55 und 64 Jahre alt, https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2026/02/PD26_N009_13.html
- Statistisches Bundesamt (2026): 28 % der Teilzeitbeschäftigten arbeiten auf eigenen Wunsch reduziert, https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2026/01/PD26_N007_13.html
- Statistisches Bundesamt (2026): Erwerbsmigration im Jahr 2023 erneut stark gestiegen, https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/05/PD24_177_125.html

Impressum

Herausgeber:

INSM Initiative Neue Soziale
Marktwirtschaft GmbH,
Georgenstraße 22, 10117 Berlin

Geschäftsführer:

Thorsten Alsleben

Kontakt:

info@insm.de

Redaktion:

Dr. Stefan Schöncke
Carl-Victor Wachs
Michael Weiss
Jakob Baltes

Umsetzung:

Lennart Briehl
Eike Meyer

Erstveröffentlichung:

April 2026

Die Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft ist ein überparteiliches Bündnis aus Politik, Wirtschaft und Wissenschaft. Sie wirbt für die Grundsätze der Sozialen Marktwirtschaft in Deutschland und gibt Anstöße für eine moderne marktwirtschaftliche Politik. Die INSM wird von den Arbeitgeberverbänden der Metall- und Elektroindustrie finanziert. Sie steht für Freiheit und Verantwortung, Eigentum und Wettbewerb, Haftung und sozialen Ausgleich als Grundvoraussetzung für mehr Wohlstand und Teilhabechancen.

INSM Initiative
Neue Soziale
Marktwirtschaft

INSM Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft GmbH
Georgenstraße 22
10117 Berlin

Telefon: 030 / 27877 – 171
E-Mail: info@insm.de