



03/2025

Arbeitsmarkt zu- kunftsfähig und wett- bewerbsfähig gestal-

Der deutsche Arbeitsmarkt befindet sich in einem tiefgreifenden Wandel, beeinflusst durch mehrere Faktoren. Der demografische Wandel führt zu einer schrumpfenden Erwerbsbevölkerung – bis 2035 fehlen laut dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) etwa 7 Millionen Arbeitskräfte. Gleichzeitig steigt der Bedarf an qualifizierten Fachkräften in nahezu allen Branchen. Digitalisierung, Automatisierung und neue Arbeitsmodelle verändern die Anforderungen an Arbeitnehmer:innen grundlegend. Zudem belasten hohe Arbeitskosten, komplexe Bürokratie und ineffiziente Verwaltungsprozesse die Wettbewerbsfähigkeit deutscher Unternehmen. Diese Entwicklungen gefährden nicht nur die wirtschaftliche Stabilität, sondern auch den sozialen Zusammenhalt und die Innovationskraft Deutschlands. Gleichzeitig wächst der Druck, die sozialen Sicherungssysteme zu reformieren, ihre Finanzierbarkeit zu sichern und Arbeitsmodelle zu flexibilisieren. Entlastungen für Unternehmen und Arbeitnehmer:innen sowie der Abbau regulatorischer Hürden rücken in den Fokus. Auch Lebenslanges Lernen wird durch den technologischen Wandel und die längere Lebensarbeitszeit zentral für eine erfolgreiche Arbeitsmarktpolitik. Es braucht koordiniertes Handeln von Politik, Wirtschaft und Gesellschaft, um den Arbeitsmarkt zukunftsfähig zu machen. Entscheidend ist jetzt, neue Ansätze zu entwickeln, statt bestehende Strukturen mit zusätzlichen Auflagen oder Maßnahmen weiter zu verkomplizieren.

HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN

Arbeitskosten senken und Anreize für Arbeit schaffen

Im internationalen Vergleich liegt Deutschland bei den Lohnnebenkosten mit etwa

22% über dem EU-Durchschnitt von 15%. Um Unternehmen und auch Arbeitnehmer:innen zu entlasten, ohne den Sozialstaat zu schwächen, bedarf es einer schrittweisen Senkung der Abgabenlast durch eine Neuausrichtung der Finanzierung der Sozialversicherungen. Maßnahmen wie ein Freibetrag für Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung und mehr Anreize für Qualifizierung und Skillaufbau zur Unterstützung der Transformation schaffen zusätzliche Anreize für mehr Beschäftigung. Damit die Sozialversicherungen langfristig finanzierbar und effizient bleiben muss sie reformiert werden. Angesichts der Alterung der Gesellschaft sind neue Modelle der Altersvorsorge erforderlich. Hier kann eine kapitalgedeckte Rentenkomponente das Umlagesystem ergänzen. Gleichzeitig sollten Unternehmen und Arbeitnehmer:innen durch steuerliche Erleichterungen und vereinfachte rechtliche Rahmenbedingungen stärker zur Nutzung betrieblicher Altersvorsorgemodelle motiviert werden.

Flexibilisierung der Arbeitswelt vorantreiben und Bürokratie abbauen

Um den veränderten Anforderungen der Arbeitswelt gerecht zu werden bedarf es einer vereinfachten Bereitstellung von flexiblen und hybriden Arbeitsmodellen. Hierfür müssen die gesetzlichen Rahmbedingungen angepasst werden. Ein erster Schritt stellt hier eine Modernisierung und Flexibilisierung des Arbeitszeitenrechts dar, die durch eine wöchentliche statt einer täglichen Höchstarbeitszeit ermöglicht werden sollte. Dies ist insbesondere in Branchen mit Schichtbetrieb ein wichtiger Faktor. Für einen modernen Arbeitsmarkt sind klare rechtliche Regelungen für Remote-Arbeit unerlässlich, insbesondere in den Bereichen Datenschutz, steuerliche Aspekte und betriebliche Mitbestimmung. Zudem sind familienfreundliche Arbeitszeiten und flexiblere Elternzeitregelungen entscheidend, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern. Grundsätzlich benötigen Unternehmen weniger bürokratische Hürden und eine Vereinfachung bestehender



Vorschriften, statt durch neue Regelungen und Gesetze weiter belastet zu werden. Prozesse sollten grundsätzlich wirtschafts- und bürgerfreundlich gestaltet und überflüssige Pflichten und Verfahren ganz abgeschafft werden, statt sie lediglich zu digitalisieren.

Weiterbildungsangebote ausbauen und Transformation belgieiten

Die Gewinnung und Qualifizierung von Fachkräften erfordern eine gezielte Strategie. Die digitale Transformation muss durch eine praxisnahe Modernisierung der Berufsausbildung und Weiterqualifizierung begleitet werden, wobei eine enge Verzahnung von Bildungseinrichtungen und Unternehmen essenziell ist. Statt formale Abschlüsse als einziges Kriterium für die Anerkennung von Qualifikationen zu betrachten, muss der Fokus v.a. auf den tatsächlichen Fähigkeiten und Erfahrungen der Menschen liegen. Ein praxisnaher Ansatz, der sich an den realen Anforderungen des Arbeitsmarktes orientiert, macht Weiterbildungsmaßnahmen gezielter. Zusätzlich braucht es bedarfsgerechte und gezielte Weiterbildungs- und Umschulungsprogramme, insbesondere in technologisch relevanten Branchen wie KI, erneuerbare Energien und Automatisierung. Lebenslanges Lernen muss fester Bestandteil werden, damit Beschäftigte ihre Qualifikationen kontinuierlich anpassen und neue Berufsfelder erschließen können. Eine steuerliche Entlastung für Unternehmen, die Weiterbildungsmaßnahmen eigenständig finanzieren, stärkt diese als Schlüsselmaßnahme zur Fachkräftesicherung.

Statt zusätzlicher und aufwendiger Förderinstrumente mit hohem Verwaltungsaufwand bietet eine erweiterte steuerliche Absetzbarkeit einen einfacheren und effizienteren Ansatz. Steuerliche Freibeträge für Arbeitnehmer:innen schaffen zusätzliche Anreize mehr Qualifizierungsmaßnahmen in Anspruch zu nehmen, wovon Beschäftigte und Unternehmen gleichermaßen profitieren.

Erwerbsmigration effizient gestalten und Integration beschleunigen

Ein reibungsloser Zuzug qualifizierter Fachkräfte ist entscheidend für die Zukunft des Wirtschaftsstandorts Deutschland. Doch uneinheitliche Regelungen, langwierige Verfahren und ineffiziente Bürokratie erschweren die Integration. Um diesen Prozess zu beschleunigen, müssen Visaverfahren vereinfacht, digitale Antragsprozesse ausgebaut und zentrale und digitalisierte Anlaufstellen für Unternehmen und Arbeitssuchende geschaffen werden. Eine schnellere Anerkennung ausländischer Qualifikationen ist ebenso essenziell, um das Potenzial internationaler Fachkräfte effizient in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Gleichzeitig braucht es eine stärkere Willkommenskultur. Dazu gehören bezahlbarer Wohnraum, eine flächendeckende Kinderbetreuung sowie gezielte Integrationsmaßnahmen wie Sprachkurse, Mentoring-Programme und schnellere Zugänge zu Qualifizierungsangeboten. Um Wohnraum für ausländische Fachkräfte gezielt bereitzustellen, sind Kooperationen mit Kommunen und Wohnungsbaugesellschaften wichtig.

Kompetenzcluster Beispielcluster

Die Wirtschaftsvereinigung der Grünen e.V.
Dorotheenstr. 3, 10117 Berlin
kommunikation@wv-g.de

Hauptgeschäftsführung: Martin Kaul,
Katharina Krüger (stellv.)

Referent:innen Cluster Beispielcluster:
Adrian Döhr, Lisa Reymann

Aus der Wirtschaft, mit der Politik: In den Kompetenzclustern entwickeln die Mitglieder der Wirtschaftsvereinigung der Grünen Perspektiven und Impulse. Diese müssen nicht in jedem einzelnen Fall mit den Positionen jedes einzelnen Mitglieds übereinstimmen. [Mehr hier.](#)

Eingetragen im [deutschen Lobbyregister](#)
R007085 & im [EU Transparenzregister](#)
290752950419-55