DEUTSCHE INDUSTRIE- UND HANDELSKAMMER
Breite Str. 29
10178 Berlin

BUNDESVERBAND DER DEUTSCHEN INDUSTRIE E. V.
Breite Str. 29
10178 Berlin

ZENTRALVERBAND DES DEUTSCHEN HANDWERKS E. V.
Mohrenstr. 20/21
10117 Berlin

BUNDESVEREINIGUNG DER DEUTSCHEN ARBEITGEBERVERBÄNDE E. V.
Breite Str. 29
10178 Berlin

BUNDESVERBAND DEUTSCHER BANKEN E. V.
Burgstr. 28
10178 Berlin

GESAMTVERBAND DER DEUTSCHEN VERSICHERUNGSWIRTSCHAFT E. V.
Wilhelmstr. 43/43G
10117 Berlin

HANDELSVERBAND DEUTSCHLAND (HDE) DER EINZELHANDEL E. V.
Am Weidendamm 1A
10117 Berlin

BUNDESVERBAND GROSSHANDEL, AUSSENHANDEL, DIENSTLEISTUNGEN E. V.
Am Weidendamm 1A
10117 Berlin

21. Juli 2025

Bundesministerium der Finanzen
Unterabteilung IV C
Herrn MDg Stephan Rochow
Wilhelmstraße 97
10117 Berlin

Per E-Mail: stephan.rochow@bmf.bund.de

Eingabe zu steuerlichen Arbeitsanreizen, hier: Steuerfreiheit von Überstundenzuschlägen, sog. „Teilzeitaufstockungsprämie“ und sog. „Aktivrente“

Sehr geehrter Herr Rochow,

wir danken Ihnen nochmals für die Gelegenheit zum persönlichen Austausch über die im Koalitionsvertrag vorgesehene Einführung steuerlicher Arbeitsanreize in Form einer Steuerfreistellung von Überstundenzuschlägen, einer sog. „Teilzeitaufstockungsprämie“ und einer sog. „Aktivrente“. Sie baten um eine Verschriftlichung unserer Position, die wir Ihnen gerne hiermit zukommen lassen.

Die Erhöhung des gesamtwirtschaftlichen Arbeitszeitvolumens ist vor dem Hintergrund des Arbeits- und Fachkräftemangels in Deutschland ein essenzielles Anliegen der Wirtschaft und ein richtiges Ziel, das die Steuerpolitik unterstützen sollte. Bei dem in den zurückliegenden Jahren immer geringer werdenden Produktionspotenzial hat das Arbeitsvolumen einen deutlich negativen Einfluss (SVR, Jahresgutachten 2023/2024, S.73-74). Am einfachsten ließen sich hier positive Wirkungen erzeugen, wenn die im Koalitionsvertrag angekündigte Senkung der Einkommensteuer für kleine und

mittlere Einkommen möglichst bald umgesetzt würde. So ließen sich unbürokratisch steuerliche Arbeitsanreize umsetzen. Zudem könnten so auch kleine und mittlere Unternehmen entlastet und damit Investitionen angeregt werden, was wiederum das Potenzial für neue Arbeitsplätze schaffen würde.

Im Koalitionsvertrag angekündigt und derzeit von der Union noch einmal differenziert vorgelegt werden gezielte steuerliche Maßnahmen zur Erhöhung des Arbeitszeitvolumens: steuerfreie Überstundenzuschläge, steuerfreie Prämien, wenn von Teil- auf Vollzeit aufgestockt wird und die sog. Aktivrente. Diese Maßnahmen sind aus Sicht der Wirtschaft allenfalls „Second-Best-Lösungen". Bei allen Maßnahmen sind ernst zu nehmende Fehlanreize, Mitnahmeeffekte und ein zum Teil erheblicher zusätzlicher bürokratischer Aufwand bei den Unternehmen zu berücksichtigen Es gäbe alternative Maßnahmen, mit denen das Ziel eines größeren Arbeitsvolumens einfacher erreicht werden könnte. Es steht zu befürchten, dass insbesondere eine Steuerfreistellung von Überstundenzuschlägen die betriebliche Arbeitszeitflexibilität einschränkt, weil Arbeitszeitkonten unter Druck geraten.

Auch die Steuerfreistellung von Prämien zur Teilzeitaufstockung nimmt die Unternehmen in die finanzielle Pflicht, durch eine Prämie Anreize für eine Ausweitung der Arbeitszeit zu setzen. Sinnvoller wäre, durch zielgerichtete Maßnahmen an den Ursachen von Teilzeitbeschäftigungen anzusetzen. Zum Beispiel fordert die Wirtschaft schon seit langem Maßnahmen, die es in Teilzeit arbeitenden Beschäftigten besser ermöglichen, Beruf und Familie zu vereinbaren. Hier könnten steuerliche Maßnahmen effektiver ansetzen und zudem Bürokratie abgebaut werden.

Die Einführung einer sog. Aktivrente könnte dazu beitragen, Arbeitsanreize für ältere Menschen zu setzen. Die Steuerfreiheit von bis zu 2.000 Euro des erzielten Einkommens könnte ein wirkungsvoller Anreiz sein, überhaupt auch nach Eintritt in den Ruhestand zu arbeiten oder mehr zu arbeiten.
Zu klären ist hier die Frage, in welchen Fällen die Steuerfreiheit gelten soll. Wir weisen darauf hin, dass es widersprüchlich ist, wenn mit der Aktivrente auch Bezieher einer abschlagsfreien Frührente gefördert werden. Denn damit werden diese Personen gleichzeitig für ihren vorzeitigen Renteneintritt belohnt als auch für das längere Arbeiten. Dieser Widerspruch sollte mit der Abschaffung der abschlagsfreien Frührente vermieden werden. Zu bedenken ist zudem, dass derzeit in Deutschland bereits 1,18 Mio. Rentner (BT-Drs. 21/747, S. 87) auch ohne diesen steuerlichen Anreiz nach Erreichen der Regelaltersgrenze arbeiten. Bei diesen Rentnern würden durch die Aktivrente vielfach Mitnahmeeffekte ausgelöst, wobei rund 76 % der arbeitenden Rentner nach der Regelaltersgrenze bislang nur eine geringfügige Beschäftigung ausübt und daher abzuwarten bleibt, ob die positiven Effekte der stärkeren Arbeitsanreize die Mitnahmeeffekte überwiegen.

Durch Maßnahmen zur Erhöhung des Arbeitsangebots sollten keine zusätzlichen belastenden bürokratischen Kosten vor allem auch bei den kleineren und mittelgroßen Unternehmen des Mittelstands ausgelöst werden. Vorhandene effektive Arbeitszeitmodelle dürfen nicht ausgehöhlt und ihre

positive Anreizwirkung für ein zusätzliches Arbeitsangebot nicht durch reine Mitnahmeeffekte verwässert werden.

Eine weitergehende ausführliche Bewertung der Maßnahmen aus Sicht der Wirtschaft kann der anliegenden Eingabe entnommen werden. Weil noch kein konkreter Gesetzentwurf vorliegt, sind die hier vorgenommenen Bewertungen als vorläufig zu verstehen. Eine detaillierte Stellungnahme reichen wir gerne ein, wenn die Einschätzungen unserer Mitgliedsunternehmen zu einem konkreten Gesetzesentwurf vorliegen. Für Rückfragen zu dieser Eingabe stehen wir Ihnen jederzeit gern zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

DEUTSCHE INDUSTRIE- UND HANDELSKAMMER E. V.
Dr. Rainer Kambeck



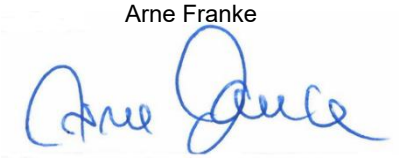
BUNDESVERBAND DER DEUTSCHEN INDUSTRIE E. V.
Dr. Monika Wünnemann



ZENTRALVERBAND DES DEUTSCHEN HANDWERKS E. V.
Mareike Drexler-Röckendorf



BUNDESVEREINIGUNG DER DEUTSCHEN ARBEITGEBERVERBÄNDE E. V.
Arne Franke



BUNDESVERBAND DEUTSCHER BANKEN E. V.
Heiko Schreiber Yokab Thomsen



GESAMTVERBAND DER DEUTSCHEN VERSICHERUNGSWIRTSCHAFT E. V.
Dr. Volker Landwehr Anja Podubrin



HANDELSVERBAND DEUTSCHLAND (HDE) E. V.
Ralph Brügelmann



BUNDESVERBAND GROSSHANDEL AUSSENHANDEL, DIENSTLEISTUNGEN E. V.
Michael Alber



Eingabe zu steuerlichen Arbeitsanreizen, hier: Steuerfreiheit von Überstundenzuschlägen, sog. „Teilzeitaufstockungsprämie“ und sog. „Aktivrente“

I. Steuerfreiheit von Überstundenzuschlägen

Als steuerlicher Anreiz für Mehrarbeit sollen Zuschläge für Mehrarbeit, die über die tariflich vereinbarte bzw. an Tarifverträgen orientierte Vollzeitarbeit hinausgehen, steuerfrei gestellt werden. Als Vollzeitarbeit sollen dabei bei tariflichen Regelungen mindestens 34 Stunden pro Woche, bei nicht tariflichen eine Wochenarbeitszeit von mindestens 40 Stunden gelten.

Die Anknüpfung an eine Arbeitszeit von 34 Stunden pro Woche ist nicht sachgerecht. Derzeit liegt die durchschnittliche tarifliche Vollarbeitszeit bei 38 (West) bzw. 39 (Ost) Stunden/Woche, einzelne große Branchen liegen noch darüber. Es steht zu befürchten, dass allein aus steuerlichen Gründen möglichst niedrige Arbeitszeiten vereinbart werden, um dann die Möglichkeit steuerfreier Überstundenzuschläge zu nutzen.

Gleichzeitig führt eine solche Unterscheidung dazu, dass Beschäftigte bei gleicher Arbeitszeit ungleich besteuert würden. Wer 40h in Vollzeit arbeitet, muss den gesamten Lohn voll versteuern. Wer 35h in Vollzeit arbeitet und 5h Überstunden macht und dafür Zuschläge erhält, muss trotz gleicher Arbeitszeit nur einen Teil versteuern. Oder umgekehrt: Wer 34h in Vollzeit arbeitet und eine Überstunde macht, erhält den Zuschlag steuerfrei. Wer immer 42h in Vollzeit arbeitet, muss dagegen alles voll versteuern.

Es ist kein Sachgrund erkennbar, warum für die steuerrechtliche Behandlung eine Unterscheidung nach Betrieben mit und ohne Tarifbindung maßgeblich sein soll. Aus volkswirtschaftlicher Sicht, aber auch aus Gründen der Steuergerechtigkeit, sollte unerheblich sein, ob der Arbeitnehmer bei einem Arbeitgeber mit oder ohne Tarifbindung/-orientierung beschäftigt ist.

Die Entwicklung in Praxis und Tarifpolitik geht seit Langem hin zu einer Nutzung von Arbeitszeitkonten. Die dadurch entstandene Arbeitszeitflexibilität ist für Unternehmen genauso elementar wie für Arbeitnehmer für eine gelingende Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die aufgrund der demografischen Entwicklung zunehmen wird. Steuerprivilegierte Zuschläge können diese Arbeitszeitflexibilität in den Betrieben gefährden, wenn sie den Wunsch nach Auszahlung eines Zuschlags auslösen. Die Befürchtung nachteiliger Auswirkungen auf die Arbeitszeitflexibilisierung wird bestätigt durch die Reaktion der Gewerkschaften, ggf. Tarifverträge über Arbeitszeitkonten kündigen zu wollen. Dadurch könnten auch vorhandene Wertguthaben Schaden nehmen, wenn Überstunden ausbezahlt werden, statt in Wertguthaben überführt zu werden.

Eingabe zu steuerlichen Arbeitsanreizen, hier: Steuerfreiheit von Überstundenzuschlägen, sog. „Teilzeitaufstockungsprämie“ und sog. „Aktivrente“

Der Ausschluss von Teilzeitkräften wirft komplexe Rechtsfragen auf. Das Bundesarbeitsgericht hat erst jüngst zu einem Haustarifvertrag in der Pflegebranche entschieden, dass Teilzeitkräfte unzulässig benachteiligt werden können, wenn für den Anspruch auf einen Überstundenzuschlag die Überschreitung einer einheitlichen Grenze für Teil- wie Vollzeitkräfte maßgeblich ist (BAG, Az. 8 AZR 370/20, Urteil vom 5.12.2024). Gerade in Branchen mit einem hohen Grad an Teilzeitkräften, bei denen tatsächlich die Möglichkeit besteht, vereinzelt Überstunden zu leisten, würde die Steuerfreiheit von Überstundenzuschlägen keine Anreizwirkung entfalten, bliebe diese nur auf Vollzeitarbeitskräfte beschränkt.

Beschäftigte würden daher im Ergebnis von einer Steuerfreiheit von Überstundenzuschlägen höchst unterschiedlich profitieren – entsprechend unterschiedlich wäre die Anreizwirkung einer etwaigen Steuerfreiheit. Denn es gibt keinen gesetzlichen Anspruch auf Überstundenzuschläge. Der Anreiz greift nur da, wo Zuschläge vereinbart sind. Die tariflichen Regelungen dazu differenzieren zudem stark (Zuschlag ab der x. täglichen/ oder wöchentlichen/ oder monatlichen Überstunde; Zuschlag steigt ab x-ter Stunde, Zuschläge variieren je nach Entgeltgruppe etc.).

Noch offen ist, ob die Steuerfreiheit der Überstundenzuschläge auch zur Beitragsfreiheit dieser Zahlungen führen soll. Ein Auseinanderfallen von Steuer- und Sozialversicherungsrecht sorgt im Regelfall für eine administrative Mehrbelastung der Betriebe bei der Lohnabrechnung. Bei einem Gleichlauf der Regelungen werden allerdings keine zusätzlichen Einnahmen in der Sozialversicherung erzielt.

Petitum: Eine etwaige Steuerfreiheit von Überstundenzuschlägen darf keine Anreize zur Vereinbarung niedriger Wochenarbeitszeiten setzen und die derzeitige Arbeitszeitflexibilität als Faktor zur Stärkung des Arbeitskräfteangebots und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie nicht gefährden. Weiterhin sollte keine Differenzierung zwischen tarifgebundenen- und tarifungebundenen Beschäftigungsverhältnissen sowie zwischen Voll- und Teilzeitarbeitskräften vorgenommen werden.

II. Prämien zur Arbeitszeitaufstockung

Eine zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbrachte Teilzeitaufstockungsprämie soll steuerfrei sein, soweit sie 225 Euro je dauerhaft erhöhter Arbeitsstunde und insgesamt 4500 Euro nicht übersteigt; für den Höchstbetrag soll die Arbeitszeit in zwei Jahren um insgesamt 1800 Stunden erhöht werden müssen.

Eingabe zu steuerlichen Arbeitsanreizen, hier: Steuerfreiheit von Überstundenzuschlägen, sog. „Teilzeitaufstockungsprämie“ und sog. „Aktivrente“

Die Prämie ist u. E. nicht geeignet, die Teilzeitquote in Deutschland signifikant zu senken, da sie die Ursachen der Teilzeitarbeit nicht reduziert und aufgrund ihrer betragsmäßigen Begrenzung eine nur sehr geringe Anreizwirkung entfaltet. Der steuer- und abgabenfreie Betreuungszuschuss nach § 3 Nr. 33 EStG, den Arbeitgeber ihren Beschäftigten zahlen können, ist gegenüber einer Teilzeitaufstockungsprämie zielgenauer. Denn besonders Frauen arbeiten in Teilzeit, um Beruf und Familie zu vereinbaren. Gute Strukturen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und hier insbesondere ein gut ausgebautes, flexibles und qualitativ hochwertiges Kinderbetreuungsangebot, sind daher eine Grundvoraussetzung für längere Arbeitszeiten. In vielen Gegenden in Deutschland sind jedoch die hohen Kosten der Kinderbetreuung ein zunehmendes Problem für die Eltern und damit für die Betriebe, wenn die Stundenzahl der Mitarbeiterinnen aus diesem Grund niedrig bleibt. Der Betreuungszuschuss nach § 3 Nr. 33 EStG sollte daher ausgeweitet werden, so dass er auch für ältere Kinder gezahlt werden kann. Denn nicht zuletzt im Grundschulalter stellt sich die Frage nach der Nachmittagsbetreuung meist weiterhin.

Die gewünschte Anreizwirkung zur Erhöhung des Arbeitszeitvolumens durch eine Teilzeitaufstockungsprämie wäre in der vorgeschlagenen Ausgestaltung demgegenüber kaum spürbar. Die Zahlung von steuerfreien 2,50 Euro[1] pro Stunde bei der maximal vorgesehenen Stundenzahl von 20 Stunden ist in höheren Gehaltsgruppen nicht geeignet, eine Anreizwirkung zu entfalten. In niedrigeren Gehaltsgruppen ist jedoch die Beitragspflichtigkeit der Prämie das finanzielle Haupthindernis für eine Arbeitszeitausweitung.
Der Vorschlag führt dazu, dass Arbeitnehmer, die schon bisher eine hohe reguläre Arbeitszeit vereinbart haben, keinen oder nur einen geringen Steuervorteil erhalten.

Um eine Ausweitung der Arbeitszeit zu ermöglichen, ist vor allem ein größerer Spielraum für die Gestaltung von Arbeitszeiten sinnvoll, was durch den Wechsel zu einer wöchentlichen Höchstarbeitszeit gelingen kann.

Die gesetzlichen Teilzeitansprüche in Deutschland sind in den letzten Jahren immer weiter ausgebaut worden, auch deutlich über europäische Vorgaben hinaus – und sollen laut Koalitionsvertrag noch erweitert werden. Dies gilt sowohl für den Bereich der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf wie auch von Kinderbetreuung und Beruf. Sie gehen mit weiteren Belastungen der Betriebe einher und können damit insbesondere KMU stark einschränken. Vielfach passen solche Regelungen nicht zu den unterschiedlichen und vom Einzelfall abhängigen Herausforderungen. Hier sollten die nötigen Lösungen besser auf betrieblicher Ebene gefunden

[1] 20 Stunden wöchentlich × 45 Wochen pro Jahr = 900 Stunden × 2 wegen 24 Monate = 1800 Stunden; 4500 Euro: 1800 Stunden = 2,50 Euro für jede Aufstockungsstunde steuerfrei

werden. Wird jetzt deutlich, dass mehr und nicht weniger gearbeitet werden muss, sollten tendenziell Teilzeitansprüche zurückgefahren werden, statt den Arbeitgebern die Kosten für die Korrektur dieser Entwicklung aufzulegen.

Weitere Fehlanreize, die eine Ausweitung der Arbeitszeit verhindern, resultieren u. a. aus der beitragsfreien Mitversicherung von Ehe- und Lebenspartnern in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung. Ist ein Partner nicht erwerbstätig oder übt einen Minijob aus, kann er beitragsfrei über den anderen, sozialversicherungspflichtig beschäftigten Partner mitversichert sein. Der Wechsel aus der Nicht-Beschäftigung oder aus der geringfügigen Beschäftigung in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ist aktuell erst dann attraktiv, wenn mit dem erzielten Lohn die dann anfallenden Sozialversicherungsbeiträge überkompensiert werden. Um diese Verzerrungen zu vermeiden, sollte die beitragsfreie Mitversicherung daher perspektivisch aufgehoben werden. Ausnahmen sollte es dann lediglich geben für Kinder und ggfs. für Personen, die Betreuungs- oder Pflegeaufgaben übernehmen.

Sollte die Teilzeitaufstockungsprämie dennoch eingeführt werden, sollte geklärt werden, wie Sachverhalte zu handhaben wären, in denen unvorhergesehen die Ausweitung der Arbeitszeit nicht für die Dauer der Bindungsfrist aufrechterhalten werden kann (bspw. Arbeitgeberwechsel, Schwangerschaft). Hier sollte klargestellt werden, dass unvorhergesehene Abweichungen nicht zum Wegfall der Steuerfreiheit führen. Dabei sollte es unbeachtlich sein, ob die Gründe für die Abweichung in der Sphäre des Arbeitgebers oder des Arbeitnehmers liegen. Für den Arbeitgeber wäre es außerordentlich aufwändig, für solche Fälle die Prämie vollständig zurückzufordern und nachträglich zu versteuern.

Petitum: Die Teilzeitaufstockungsprämie erscheint wenig geeignet, eine Anreizwirkung zur Ausweitung der Arbeitszeit zu entfalten. Mit der Ausweitung des steuer- und abgabenfreie Betreuungszuschusses steht vielfach eine effektivere Maßnahme zu Verfügung. Daneben sollten Fehlanreize zur Reduzierung der Arbeitszeit abgebaut werden.

III. Aktivrente

Wer das gesetzliche Rentenalter erreicht und freiwillig weiterarbeitet, soll sein Gehalt bis zur Höhe von 2.000 Euro monatlich steuerfrei erhalten.

Die Aktivrente könnte dazu beitragen, Arbeitsanreize für Rentenbezieher zu schaffen. Bevor neue Anreize zum längeren Arbeiten geschaffen werden, sollten jedoch zunächst die Anreize zum früheren Ausscheiden aus dem Berufsleben beseitigt werden. Sonst besteht eine hohe

Eingabe zu steuerlichen Arbeitsanreizen, hier: Steuerfreiheit von Überstundenzuschlägen, sog. „Teilzeitaufstockungsprämie“ und sog. „Aktivrente“

Gefahr, dass Beschäftigte zunächst für den vorzeitigen Renteneintritt und dann für das längere Arbeiten belohnt werden. Gerade diejenigen, die vorzeitig abschlagfrei in Rente gehen, arbeiten laut Zahlen der Rentenversicherung besonders häufig und mit deutlich steigender Tendenz neben dem Rentenbezug weiter. Es ist also zu erwarten, dass gerade diese Gruppe die Aktivrente besonders häufig in Anspruch nehmen wird.

Schon heute haben Beschäftigte nach der Regelaltersgrenze mehr Netto vom Brutto als Jüngere, da sie schon derzeit keine eigenen Beiträge zur Renten- und Arbeitslosenversicherung zahlen müssen. Zudem wird die verfassungsrechtliche Zulässigkeit der Aktivrente angezweifelt (vgl. Prof. Hanno Kube und Stefan Bach, BILD, 7. Juli 2025). Daher sollte eine verfassungsrechtliche Prüfung der Frage erfolgen, ob es eine unzulässige Altersdiskriminierung darstellt, wenn Lohn allein aufgrund des Lebensalters von Beschäftigten künftig unterschiedlich besteuert wird.

Es könnte zu reinen Mitnahmeeffekten bei der Aktivrente kommen. Ob sie genug zusätzliche Erwerbstätigkeit anregen kann, um einen positiven fiskalischen Effekt zu erzielen, bleibt abzuwarten. Hierzu gibt es unterschiedliche Prognosen (vgl. DIW-Wochenbericht 25/2025, S. 395-402 und Perspektiven der Wirtschaftspolitik, 2024, Heft 3-4, S.227-232).

Untersuchungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (vgl. IAB-KURZBERICHT 08/2022) zeigen zudem, dass nicht nur finanzielle Motive eine Rolle für die Entscheidung spielen, im Alter weiterzuarbeiten. Andere Motive, wie soziale Teilhabe, Kontaktpflege, das Einbringen der eigenen Erfahrungen, weiterhin eine Aufgabe zu haben und das Erfahren von Wertschätzung spielen eine ebenso große oder wichtigere Rolle (Alterssicherungsbericht 2024 des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales S. 89 ff.).

Sollte die Aktivrente eingeführt werden, sollte sie nicht nur für Arbeitnehmereinkünfte gelten. Das Interesse einer möglichst hohen Erwerbstätigkeit im Alter besteht auch für Selbstständige.

Die Regelung sollte einfach gestaltet werden, um den Aufwand für die Arbeitgeber möglichst gering zu halten. Über das Vorliegen eines Beschäftigungsverhältnisses und die Überschreitung der Regelaltersgrenze hinaus sollte es keine weiteren Voraussetzungen geben, um den Dokumentations- und Kontrollaufwand der Arbeitgeber gering zu halten. Insbesondere sollte die Regelung auch in jenen Zeiträumen gelten, in denen Beschäftigte wegen Urlaub, Krankheit oder Weiterbildung nicht arbeiten.

Die Neuregelung sollte so zeitnah beschlossen werden, dass sie rechtzeitig vor Ende des Jahres in die Lohnabrechnungssoftware einprogrammiert werden kann. Bis wann deshalb eine Beschlussfassung erforderlich ist, hängt von der Ausgestaltung ab. Ein neuer Freibetrag in § 3 EStG wäre nur mit großem Aufwand und hohem zeitlichen Vorlauf umsetzbar, bei einer Lösung über § 39b EStG (Einbehaltung der Lohnsteuer) könnte ggf. auch noch eine Beschlussfassung im November ausreichend sein. Sinnvoll wäre, dass das BMF sich in dieser Frage frühzeitig mit den einschlägigen Softwareanbietern austauscht. Wir regen daher einen Aufschub bis zum 01.01.2027 an.

Petitum:

Die Aktivrente könnte dazu beitragen, Arbeitsanreize für Rentenbezieher zu schaffen. Sie sollte aufgrund der unklaren Anreizwirkung, des großen Mitnahme- und Diskriminierungspotentials jedoch nur nach sorgfältiger Prüfung und Austausch mit der Praxis eingeführt werden. Frühverrentungsanreize, die gegenteilig zur Aktivrente wirken, sollten abgebaut werden.