

Stellungnahme

Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes

zum Gesetzentwurf der Bundesregierung für ein Gesetz zur steuerlichen Förderung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Rentenalter (Aktivrentengesetz) – Bundestagsdrucksache

21/2673

Gute Arbeit statt Aktivrente

Das Ziel der Erhöhung der Beschäftigungsquote unterstützen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften. Für eine Entlohnung, die dabei Anreize zur Ausweitung der Erwerbstätigkeit setzt, stehen zuvorderst die Unternehmen in der Pflicht.

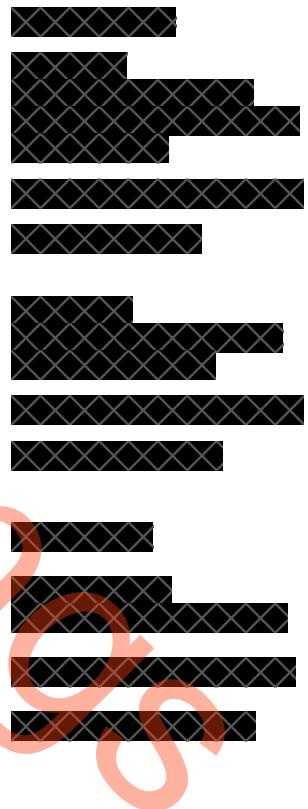
Steuerliche Begünstigungen für eine ausgewählte Gruppe des Arbeitsmarktes sind kein sinnvoller Weg, da sie Gefahr laufen, dem Gleichheitsgebot des Grundgesetzes zuwiderzulaufen.

Die Zielsetzung des Gesetzes ist besser, effizienter und nachhaltiger durch Investitionen in die Aus- und Weiterbildung neuer Fachkräfte, Maßnahmen zur Unterstützung eines langen Erwerbslebens sowie den Ausbau der Betreuungsinfrastruktur zu erreichen.

Arbeiten nach der Regelaltersgrenze ist – für diejenigen, die dazu gesundheitlich in der Lage sind – bereits heute attraktiv. Die Sozialbeiträge sind bis zu elf Prozent geringer und bei Aufschub wird ein Rentenzuschlag von sechs Prozent pro Jahr gezahlt. Weitere Privilegien für Ältere zu schaffen ist nicht generationengerecht.

Der DGB fordert, untere und mittlere Einkommen in allen Altersgruppen durch eine Steuerreform zu entlasten, statt wenigen großen Steuergeschenke zu machen.

27. November 2025



Änderung durch den Gesetzentwurf

Der Gesetzentwurf führt eine neue Nr. 21 in § 3 EStG ein, welche Lohneinkommen nach der Regelaltersgrenze (aktuell 66 Jahre und 2 Monate) bis zu 24.000 Euro Lohn im Jahr steuerfrei stellt. Der finanzielle Anreiz soll zu zusätzlicher Beschäftigung im Alter führen. Die Steuerfreiheit gilt, wenn

- der Lohn aus abhängiger Beschäftigung stammt,
- der Anspruch auf den Lohn nach der Regelaltersgrenze erarbeitet worden ist (d. h., er darf nicht für Leistungen/Zeiten vor der Regelaltersgrenze gewährt werden),
- der Lohn RV-beitragspflichtig ist (nach §168 Abs. 1 Nr. 1 und 1d SGB VI und bei isoliertem Arbeitgeberbeitrag nach §172 SGB VI) oder der Arbeitgeber nach §172a SGB VI einen Beitragszuschuss zahlt und
- der Lohn nicht schon wegen anderer Vorschriften steuerfrei ist.

Der Steuerfreibetrag wird unabhängig von einem eventuellen Rentenbezug oder anderen Einkünften gewährt.

Der Betrag von 24.000 Euro wird um 2.000 Euro für jeden Kalendermonat gemindert, in dem die obigen Voraussetzungen nicht alle erfüllt sind.

Nicht begünstigt wird eine geringfügig entlohnte Beschäftigung sowie Erwerbseinkünfte aus selbstständiger Arbeit oder Gewerbe/Unternehmen sowie Beamtenbesoldung oder -versorgung.

Im Weiteren sieht der Gesetzentwurf vor, dass die Gewährung der Steuerfreiheit in die Lohnsteuerbescheinigung nach §§ 41 und 41b EStG aufzunehmen ist und bei Gewährung kein Lohnsteuer-Jahresausgleich nach § 42b EStG durch den Arbeitgeber durchgeführt werden darf (Nr. 4 des Gesetzes).

Zum Ziel des Gesetzentwurfs

Mit dem Gesetzentwurf wird die Umsetzung einer entsprechenden Vereinbarung des Koalitionsvertrages verfolgt, die mit dem Begriff „Aktivrente“ Eingang in die politische Debatte fand.

„Statt einer weiteren Erhöhung des gesetzlichen Renteneintrittsalters wollen wir mehr Flexibilität beim Übergang vom Beruf in die Rente. Dabei setzen wir auf Freiwilligkeit. Arbeiten im Alter machen wir mit einer Aktivrente attraktiv. Wer das gesetzliche Rentenalter erreicht und freiwillig weiterarbeitet, bekommt sein Gehalt bis zu 2.000 Euro im Monat steuerfrei.“ (Koalitionsvertrag SPD, CDU, CSU 2025, Zeile 611 bis 614)

„Zusätzliche finanzielle Anreize sollen geschaffen werden, damit sich freiwilliges längeres Arbeiten mehr lohnt. Wer das gesetzliche Rentenalter erreicht und freiwillig weiterarbeitet, wird sein Gehalt bis zu 2.000 Euro im Monat steuerfrei erhalten. Fehlanreize und Mitnahmeeffekte werden wir vermeiden. Wir prüfen dabei

insbesondere die Nichtanwendbarkeit der Regelung bei Renteneintritten unterhalb der Altersgrenze für die Regelaltersrente, die Beschränkung der Regelung auf Einkommen aus sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen und die Anwendung des Progressionsvorbehalts.“ (ebd. Zeile 1471 bis 1477)

Jenen **Beschäftigten** ein freiwilliges und längeres Arbeiten zu ermöglichen, die es **wollen** und können, statt die Altersgrenzen anzuheben, ist ein Ziel, das der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften ausdrücklich unterstützen. Hingegen wäre es **keine Lösung**, das **Rentenalter** anzuheben:

- Eine höhere Altersgrenze wäre nicht generationengerecht, da junge Menschen eine geringere (immanente) Rendite erhielten, da sie länger und damit in Summe mehr Beiträge zahlen würden, um kürzer, also in Summe weniger Rente beziehen zu können.
- Da die Lebenserwartung, wie Studien zeigen, je nach Einkommen und Belastungen im Arbeitsleben sehr ungleich ist, und die Ungleichheit sogar immer weiter zunimmt, wäre die Anhebung höchst unsozial. Wer ohnehin nicht lange lebt, verliert durch höhere Altersgrenzen wesentlich mehr, im schlimmsten Falle, nämlich beim Versterben vor der Altersgrenze, sogar alle Ansprüche.
- Schließlich sollte die Entlastungswirkung für das Rentensystem nicht überschätzt werden, da die längere Arbeitszeit auch zu höheren Renten führen würde, soweit den zusätzlichen Einnahmen höhere Ausgaben gegenüberstünden. Für die Versicherten insgesamt wäre es ein Verlustgeschäft, da auch die Arbeitgeber entlastet würden.

Vor diesem Hintergrund unterstützen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften das Ziel, das die Begründung des Gesetzentwurfs zu verfolgen vorgibt. Ergänzend zur Notwendigkeit guter und attraktiver Arbeitsbedingungen spricht unseres Erachtens auch nichts gegen die bereits bestehenden finanziellen Anreizmechanismen:

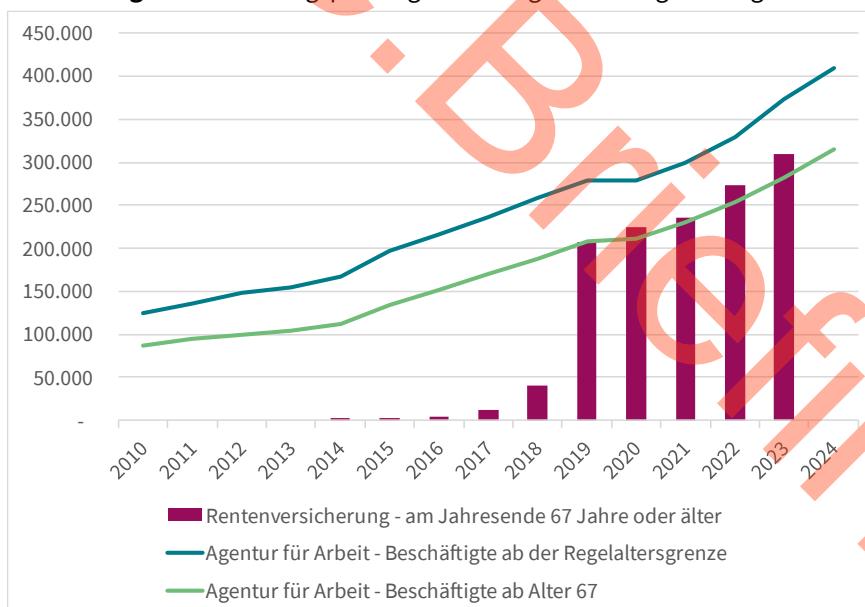
- Ab der Regelaltersgrenze zahlen Beschäftigte zwischen 1,3 und 10,9 Prozent weniger Sozialbeiträge (keinen Beitrag zur Arbeitslosenversicherung und ggf. zur Rentenversicherung sowie gegebenenfalls den ermäßigten Beitragssatz zur Krankenversicherung).
- Im Steuerrecht besteht bereits ein Altersentlastungsbetrag – ab dem 64. Geburtstag – von aktuell bis zu 627 Euro im Jahr.
- Wer nach Erreichen der Regelaltersgrenze die Altersrente nicht oder nicht in voller Höhe beansprucht, bekommt den aufgeschobenen Rentenanspruch zusätzlich zu weiteren Einzahlungen pro Jahr um sechs Prozent erhöht; bei 1.500 Euro Rente entspricht dies einem monatlichen Rentenzuschlag von rund 90 Euro pro Jahr Aufschub.

Auch aus diesen Gründen und weil die Zahl der **Beschäftigten** jenseits der Regelaltersgrenze, einer ansteigenden Regelaltersgrenze zum Trotz, in den vergangenen 15 Jahren ohne eine weitere steuerliche Förderung dynamisch angestiegen ist, bezweifeln der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften, dass

die Kosten und die mit der geplanten Regelung einhergehende Ungleichbehandlung der Steuerpflichtigen in einem angemessenen Verhältnis zum angestrebten Ziel stehen.

Eher werden die Mitnahmeeffekte überwiegen, die aber aus nachvollziehbaren Gründen dem Regierungsproramm der Koalitionsparteien zufolge vermieden werden sollen (s. o.). So ermittelt eine Mikrosimulationsrechnung des DIW für 234.000 abhängig beschäftigte Steuerpflichtige, die jetzt bereits nach Erreichen der Regelaltersgrenze erwerbstätig sind, Mindereinnahmen für den Fiskus von - 770 Millionen Euro jährlich (DIW Wochenbericht Nr. 25/2025). Ein Beschäftigungseffekt von 40.000 Vollzeitstellen würde nach Berechnungen des DIW zumindest die Kosten kompensieren – da die zusätzliche Beschäftigung die Sozialbeiträge, die Umsatz- und Gewerbesteuer erhöhen würde. Das DIW schätzt den Effekt der Aktivrente aber auf nur 25.000 bis 33.000 zusätzliche Vollzeitstellen (Bohmann et al. 2025: Aktiviert die Aktivrente Ältere? Studie im Auftrag der Bertelsmann Stiftung, abzurufen unter <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/aktiviert-die-aktivrente-aeltere>).

Abbildung 1: Versicherungspflichtig Beschäftigte nach Regelaltersgrenze



Quelle: Eigene Darstellung. Daten: Agentur für Arbeit bzw. Deutsche Rentenversicherung Bund.
Hinweis: Die Unterschiede sind den verschiedenen Erhebungsmethoden, Abgrenzungen und weiteren Aspekten geschuldet. Davon unabhängig zeigt sich ein deutlicher Anstieg in beiden Statistiken. Der Sprung 2019 kann nicht unmittelbar erklärt werden – scheint aber auf eine Untererfassung vor 2019 hinzudeuten.

Verschiedene Schätzungen zu Berechtigten und Kosten

Unklar ist, wie viele Beschäftigte von der Aktivrente profitieren würden. Die Zahlen schwanken stark nach Quelle und damit die Steuerausfälle und Mitnahmeeffekte.

Die Bundesregierung erwartet 900 Mio. Euro Steuerausfälle pro Jahr. Diese wachsen **trotz** des Ziels zusätzlicher Beschäftigung im Zeitverlauf nicht. Sie nimmt **an**, dass von 672.000 Beschäftigten im Alter 65 und älter 25 Prozent (= 168.000) weiterarbeiten würden. Das DIW (25/2025) schätzt die Zahl der heute schon Berechtigten auf 234.000 Personen und die Kosten auf 770 Mio. Euro. Die Agentur für Arbeit erfasst 315.380 Personen im Alter 67 oder älter, die im Jahr 2024 mehr als geringfügig entlohnt beschäftigt waren. Auf dieser Basis schätzt der DGB die Steuerausfälle auf etwa 1,3 Mrd. Euro.

Die Rentenversicherung kommt auf eine Anzahl von 301.403 versicherungspflichtig Beschäftigten jenseits der Regelaltersgrenze für das Jahr 2023.

Da der Gesetzentwurf bis einschließlich 2030 für jedes Jahr mit Mindereinnahmen in gleicher Höhe rechnet, hätte sich des Weiteren der Beschäftigungseffekt mit einem einmaligen Anstieg auch bereits erschöpft. Damit profitieren aber bis zu zehnmal mehr Personen von der Aktivrente als zusätzliche Beschäftigung entsteht. Damit steht der erwartete Beschäftigungseffekt in einem fraglichen Verhältnis zu den Personen, die bereits jenseits der Regelaltersgrenze erwerbstätig sind und gleichfalls von der Steuerbefreiung als Mitnahmeeffekt einen Vorteil hätten.

Verstoß gegen Gleichheitsgebot ist nicht auszuschließen

Aber nicht nur diese zweifelhafte Verhältnismäßigkeit wirft mithin auch die Frage nach der Zulässigkeit des Vorhabens auf, da der Gleichheitssatz gebietet, wesentlich Gleiches gleich und wesentlich Ungleiches ungleich zu behandeln. Zwar verwehrt Art. 3 Abs. 1 GG dem Gesetzgeber nicht jede Differenzierung. Doch Ungleichbehandlungen sind nur insoweit zulässig, wie sie durch Sachgründe, die im Verhältnis zum Ziel und zum Ausmaß der ungleichen Belastung oder Begünstigung angemessen sind, gerechtfertigt werden können. Als besondere sachliche Rechtfertigungsgründe hat das Bundesverfassungsgericht vor allem außerfiskalische Forderungs- und Lenkungszwecke anerkannt. Die gewählte Differenzierung muss auf sachgerechten Erwägungen beruhen, die zum Beispiel finanzpolitischer, volkswirtschaftlicher, sozialpolitischer oder steuertechnischer Natur sein können (vgl. Ausarbeitung WD 4 - 3000 - 028/17 des wissenschaftlichen Dienstes des Deutschen Bundestages vom 24.3.2017, S. 4/5).

Ausweislich des Gangs der Argumentation in der Begründung des Gesetzentwurfes ist die bessere Nutzung des Erwerbspotentials älterer

Menschen kein Selbstzweck. Sie soll letztlich vielmehr der Entschärfung personeller Engpässe in vielen Bereichen dienen sowie dazu, Erfahrungswissen in den Betrieben zu halten. Die Erwerbsquote soll erhöht und dadurch volkswirtschaftliches Wachstum gesteigert und die staatlichen Einnahmen erhöht werden. Wäre dieses Ziel in erster Linie maßgeblich nur durch die Aktivierung älterer Menschen zu erreichen, so ließe sich die avisierte Steuerfreistellung vielleicht noch rechtfertigen.

Allerdings genügt bereits ein Blick auf die Teilzeitbeschäftigte, um zu erkennen, dass die Verhältnismäßigkeit der avisierten Steuerfreiheit in höchstem Maße zweifelhaft ist: So ermittelte das Statistische Bundesamt für das Jahr 2024, dass 4,7 Prozent von rund 13 Millionen in Teilzeit Erwerbstätigen (etwa 600.000 Personen) als Grund für ihre Teilzeittätigkeit angaben, keine Vollzeitstelle gefunden zu haben (vgl. Statistisches Bundesamt (Destatis), Arbeitskräfteerhebung 2025). Dabei sind bei dieser Erhebung der unfreiwilligen Teilzeit jene Personen noch gar nicht erfasst, die als Grund für ihre Teilzeit beispielsweise auf die Betreuung von pflegebedürftigen Familienangehörigen verwiesen.

In diesem Bereich ermittelte die Prognos AG im Auftrag des BMFSFJ das Erwerbspersonenpotential, das sich bei Berücksichtigung der Erwerbswünsche von Müttern und einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf ergeben würde. So wären bei erfülltem Arbeitszeitwunsch der Mütter mit Kindern unter sechs Jahren etwa 147.000 Frauen in Vollzeit statt in Teilzeit erwerbstätig. Hinzu kommt das Potential derjenigen Mütter mit Kindern unter sechs Jahren, die wieder und mindestens in Teilzeit in den Arbeitsmarkt zurückkehren würden, wenn sich ihre Arbeitswünsche entsprechend umsetzen ließen. Dieses Potential beziffert die Studie auf 840.000 Personen. Zudem verweist die Studie auch auf Erkenntnisse, wonach insbesondere Mütter mit Hochschulabschluss besonders häufig in Vollzeit arbeiten möchten (vgl. prognos Policy Paper, Vereinbarkeit von Familie und Beruf als Beitrag zur Fachkräftesicherung, 2022).

Aber nicht nur die Unverhältnismäßigkeit des geringen Arbeitskräftepotentials, das mit der Aktivrente erschlossen werden soll, im Vergleich zu dem weitaus größeren Arbeitskräftepotential unter Teilzeitbeschäftigte und nicht erwerbstätige Müttern, erregt Widerspruch. Hinzu tritt, dass die Ausweitung bzw. Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit jüngerer Menschen - und vor allem Frauen - wegen der Steuerprogression und bei Ehegatten in Verbindung mit dem Ehegattensplitting und der Familienversicherung regelmäßig mit einer Zunahme der Steuer- und Abgabenbelastung verbunden ist. Beim Überschreiten der Minijobgrenze infolge einer Ausweitung der Arbeitszeit, kann dies in bestimmten Fällen sogar zu einem geringeren Nettoeinkommen führen. Hingegen sollen Menschen jenseits der Regelaltersgrenze mit ihrem Lohneinkommen sehr weitgehend bis vollständig steuerfrei gestellt werden. Bei diesen handelt es sich typischerweise um Menschen mit guter Gesundheit und häufig durchgängigen Erwerbsbiografien, die ohnehin oft eine überdurchschnittlich hohe Rente beanspruchen können. Durch die Gesetzesänderung würden diese Personen künftig bis etwa 3.500 Euro

Monatslohn keine Steuern zahlen, während jüngere bereits ab etwa der Hälfte (1.750 Euro) steuerpflichtig sind. Einen solch eklatanten Verstoß gegen die Gleichmäßigkeit der Besteuerung halten der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften für sehr problematisch.

Weitere Ungleichbehandlungen ergeben sich durch den Ausschluss von Beamten und Selbständigen von der geplanten Steuerfreistellung. Denn auch in Bereichen, in denen überwiegend Beamte oder viele Selbständige beschäftigt sind, gibt es nachweislich einen erheblichen Fachkräftemangel, beispielsweise bei Lehrkräften oder bei Handwerkern. Hiermit gehen zudem erhebliche fiskalische Risiken einher, da damit zu rechnen ist, dass die Betreffenden erfolgreich auf Gleichbehandlung klagen (s. u.).

Beschäftigung bis zur Regelaltersgrenze ermöglichen

Angesichts unklarer Arbeitsmarktwirkungen und erheblicher Steuerausfälle in Zeiten ohnehin schon angespannter öffentlicher Haushalte wäre das Geld besser angelegt, wenn es für Maßnahmen zur langfristigen Stärkung des Fachkräfteangebots aufgewendet würde. Hierzu zählen neben Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes insbesondere Maßnahmen zur Qualifizierung und Umschulung jüngerer Arbeitnehmender sowie für mehr Ausbildung und zur Bekämpfung von Schulabbrüchen.

Die Konzentration darauf, die Beschäftigung vor Erreichen der Regelaltersgrenze zu erhöhen, verspricht wesentlich größere Effekte. Neben rund zwei Millionen erwerbsgeminderten Personen und rund drei Millionen registrierten Erwerbslosen arbeiten mehrere Hundertausende unfreiwillig in Teilzeit. Gerade Frauen geraten außerdem mit der Geburt von Kindern häufig in die Teilzeit- oder Minijobfalle und arbeiten nicht nur während der Kindererziehung, sondern oft sogar bis zum Renteneintritt mit reduzierter Stundenzahl weiter. Laut dem Berufsbildungsbericht 2024 des BiBB sind rund 2,9 Millionen Menschen im Alter von 20 bis unter 35 ohne Berufsabschluss, was ein massives und Jahrzehnte wirksames ungenutztes Fachkräftepotential darstellt. Auch sind viele Menschen jenseits des 55. Lebensjahres Langzeit-Erwerbslose, oftmals bis zum Renteneintritt mit 66 oder künftig 67 Jahren.

Bei all diesen Personen und Gruppen anzusetzen, eröffnet ein wesentlich langfristiger wirkendes und erheblich größeres Erwerbspotential als jenseits der Regelaltersgrenze. Hierzu sind Bildung und Ausbildung auszuweiten und zu verbessern, der Arbeits- und Gesundheitsschutz zu stärken, die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen, insbesondere von Müttern am Arbeitsmarkt zu fördern und allgemein attraktive Arbeitsbedingungen zu schaffen. Zusätzlich sind Prävention und Gesundheitsförderung zu stärken und die Integration in den Arbeitsmarkt durch Qualifizierung zu fördern.

Zum Vergleich:

- Die von der Bundesregierung erwarteten Steuerausfälle durch die Aktivrente von rund 900 Millionen Euro im Jahr entsprechen rund

12 Prozent der Reha-Ausgaben bzw. rund 130.000 zusätzlichen Reha-Maßnahmen der Rentenversicherungen.

- rund 900 Millionen Euro pro Jahr entsprechen auch in etwa den jährlichen Ausgaben für Integrationskurse, durch die rund 300.000 Menschen pro Jahr Deutsch lernen. Sprach- und Integrationskurse stellen eine grundlegende Voraussetzung für eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration dar (Quelle: [Wie geht es mit den Integrationskursen weiter? | Artikel | MEDIENDIENST INTEGRATION](#)).
- Über das Programm „Teilhabe am Arbeitsmarkt“ (Sozialer Arbeitsmarkt) investierte der Bund rund 4 Milliarden Euro in den Jahren 2019 bis 2022 und brachte dabei über 50.000 Langzeitarbeitslose, viele davon über 55 Jahre alt, zurück in reguläre Arbeit und sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Die anvisierten 900 Millionen Euro jährlich entsprechen den Kosten dieses erfolgreichen Programms. ([Erfolgreiche Bilanz nach zwei Jahren Teilhabechancengesetz - BMAS](#))

Es braucht aber auch Regelungen, um einen sozial abgesicherten Übergang von der Erwerbsarbeit in die Rente zu ermöglichen. Ziel ist eine lange Erwerbstätigkeit. Aber in vielen Fällen ist dies nicht, nicht in Vollzeit oder in dem bisherigen Beruf möglich. Vor allem nach langjähriger physisch und psychisch belastender Tätigkeit inkl. Schichtarbeit ist dies oft nicht möglich. Daher benötigen Beschäftigte einen erreichbaren Übergang in die Rente, durch frühere Rentenzugänge, durch angepasste Erwerbstätigkeit (Alters-Flexigeld) oder durch Altersteilzeitregelungen und durch Fortbildungen und Umschulungen.

Einordnung in den Besteuerungsprozess

Der Steuervorteil ist in § 3 EStG direkt als steuerfreier Lohn verankert. Dieser ist auch im Lohnsteuerabzugsverfahren nach §§ 39ff. zu berücksichtigen. Der Freibetrag setzt damit unmittelbar bei der Ermittlung der steuerpflichtigen Einkünfte ein, da gemäß § 3 EStG steuerfreie Einkünfte unberücksichtigt bleiben.

Von den verbleibenden steuerpflichtigen Einkünften können dann Werbungskosten abgezogen werden, jeweils bezogen auf die Einkunftsart und soweit sie (§ 3c EStG) nicht in unmittelbarem Zusammenhang mit steuerfreiem Lohn stehen, wie beispielsweise durch die Aktivrente.

Von der so errechneten Summe der Einkünfte ist dann u. a. der Altersentlastungsbetrag abzuziehen, für den analog § 3c ebenfalls gilt, dass dieser nur auf den steuerpflichtigen Lohn anwendbar ist.

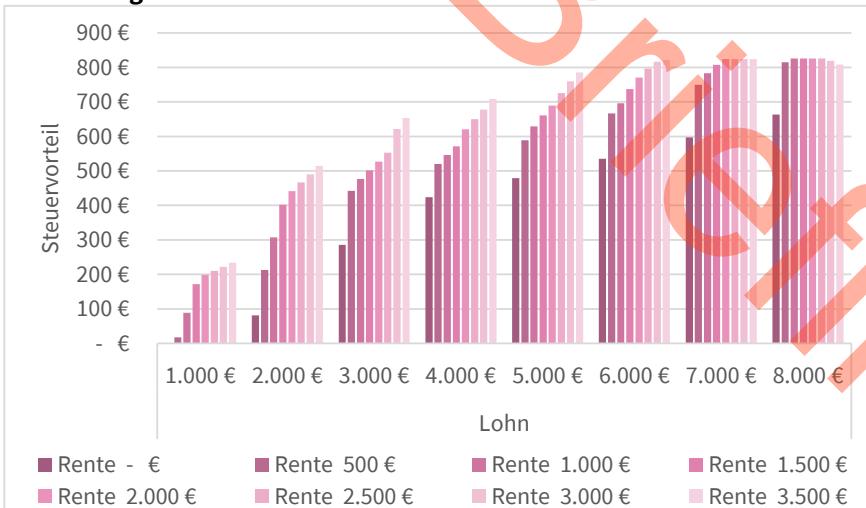
Ferner sind im Lohnsteuerabzugsverfahren auch die Vorsorgeaufwendungen über die Vorsorgepauschale abzuziehen. Auch hier gilt nach der BFH-Rechtsprechung (BFH v. 18. April 2012, X R 62/09), dass Beiträge, die unmittelbar auf steuerfreien Einkünften beruhen – bei der sog. Aktivrente also

die ersten 2.000 Euro Lohn, nicht noch einmal steuerlich geltend gemacht werden dürfen und insoweit außen vor bleiben. Im Falle des Festhaltens an dem Vorhaben sollte die Regierung einen praktikablen Umgang mit den Vorsorgeaufwendungen sicherstellen. Neben dem Lohneinkommen bestehen in diesem Alter regelmäßig weitere beitragspflichtige Einnahmen (gesetzliche Rente und Betriebsrente), so dass in der Summe häufig die Beitragsbemessungsgrenze in der Kranken- und Pflegeversicherung überschritten wird. Zunächst werden die gezahlten Beiträge berücksichtigt. Die zu viel entrichteten Beiträge werden – nur auf Antrag – von den Krankenkassen im Folgejahr erstattet. Bei der Steuererklärung für das Folgejahr ist diese Erstattung dann jedoch eine steuerpflichtige Einnahme.

Steuerliche Folgen des Gesetzes

- Liegt nur Lohneinkommen jenseits der Regelaltersgrenze vor, würden durch die Aktivrente Bruttogehälter wegen des weiterhin geltenden Grundfreibetrags sowie anderer Abzugsbeträge bis rund 3.500 Euro im Monat vollständig steuerbefreit sein. Bei Beschäftigungsverhältnissen, die nicht von der Aktivrente profitieren, würden ab etwa 1.750 Euro Monatslohn Steuern gezahlt.

Abbildung 2a: Steuvorteil Aktivrente nach Höhe von Lohn und Rente



Quelle: DGB, eigene Berechnung. Für alleinstehende Person, ohne Kinder, reguläre Versicherungspflicht nach der Regelaltersgrenze; wenn Rentenbezug, dann als Vollrente und KVdR-pflichtig – auf Lohn dann kein RV-Beitrag.

- Der zusätzliche Steuerfreibetrag bewirkt aufgrund des progressiven Steuersatzes eine umso größere Entlastung, je höher das Gesamteinkommen ist. Dieser Effekt wird durch zusätzliche Einkünfte verstärkt, wie hier üblicherweise eine gesetzliche Rente (vgl. Abbildung 2a). Besonders hohe Steuvorteile würden aber für hohe Vermögens- und

Unternehmenseinkommen oder hohe Einkünfte aus Vermietung und Verpachtung entstehen (vgl. Abbildung 2b). Auch angestellte Vorstandsmitglieder mit Gehältern im Millionenbereich würden überdurchschnittlich profitieren.

Abbildung 2b: Steuervorteil bei zusätzlichen Einkünften



Quelle: DGB, eigene Berechnung und Darstellung. Für alleinstehende Person, ohne Kinder, reguläre Versicherungspflicht nach der Regelaltersgrenze, kein Rentenbezug. Weitere Einkommen als positive Einkommen ohne weitere Abzüge/Werbungskosten.

- Wegen des Gender-Pay-Gap und da rund 60 Prozent der versicherungspflichtig Beschäftigten jenseits der Regelaltersgrenze Männer sind, profitieren eher Männer als Frauen.
- Der Gesetzentwurf selbst geht davon aus, dass die Steuerausfälle bei rund 890 Millionen Euro im Jahr liegen.

Hohe Folgerisiken

Vor diesem Hintergrund – hohe Mitnahmeeffekte und deutlicher Aufwuchs an Beschäftigung auch ohne Förderung – ist die Sinnhaftigkeit der Regelung anzuzweifeln.

In jedem Falle aber sollten Folgerisiken besondere Beachtung finden. Daher ist zu begrüßen, dass die Wirkung der Regelung 2029 überprüft werden soll. Allerdings darf bezweifelt werden, dass diese – wenn erstmal eingeführt – wieder abgeschafft würde, selbst wenn sich zeigt, dass es keinen Effekt auf die Beschäftigung gibt. Denn die Abschaffung wäre mit einer steuerlichen Mehrbelastung von durchschnittlich mehreren hundert Euro monatlich für weit über 300.000 Beschäftigte verbunden.

Vielmehr besteht die Gefahr, dass die Regelung noch ausgeweitet werden muss, wenn Gerichte die Beschränkung des Steuervorteils auf beitragspflichtige Beschäftigte ab der Regelaltersgrenze teilweise für gleichheitswidrig halten werden. Gründe, die dafür in Frage kämen:

- Diskriminierung wegen Alters.

- Der Umstand, dass abhängig Beschäftigte, die Mitglied eines verkammerten Berufs sind, zwar begünstigt werden, obwohl sie keine Pflichtbeiträge zur Rentenversicherung zahlen, während Selbstständige, die rentenversicherungspflichtig sind und damit den **vollen** Pflichtbeitrag allein zahlen, nicht profitieren würden.
- Der Umstand, dass angestellte Geschäftsführer*innen gegenüber Unternehmer*innen bevorteilt wären, möglicherweise auch, wenn sie angestellte Gesellschafter-Geschäftsführer*innen sind. Hier besteht außerdem Missbrauchspotential: So besteht grundsätzlich keine Beschränkung, Gesellschafter*innen formal als Gesellschafter-Geschäftsführer*innen anzustellen.
- Der **Umstand**, dass Beamte von der Steuerfreiheit ausgenommen sind, selbst wenn sie über die (in der Regel der gesetzlichen Altersgrenze entsprechenden) Altersgrenze hinaus weiter im aktiven Dienst bleiben.

Steuerliche Entlastung für Alle statt zweifelhafter Privilegien für Wenige

Insgesamt wäre aus Sicht des DGB eine Steuerreform, die untere und mittlere Einkommen systematisch entlastet und sehr hohe Einkommen – jenseits der 100.000 Euro – so heranzieht, dass es nicht zu Steuerausfällen im Übermaß kommt, zielführender und dürfte wesentlich größere Arbeitsmarkteffekte versprechen. Damit wären ebenfalls Beschäftigungseffekte verbunden, die jedoch in der gesamten Bevölkerung wirken würden. Verstärkt werden könnten diese Effekte durch die Überwindung des Systems der geringfügigen Beschäftigung und durch einen sozial ausgewogenen Ausstieg aus dem Ehegattensplitting.

Kein Beitrag gegen Fachkräfteengpässe

Die Aktivrente wirkt nicht nennenswert gegen Fachkräfteengpässe. Sie ermöglicht den Unternehmen, handverlesen privilegierte Fachkräfte über den Rentenbeginn hinaus zu beschäftigen und nimmt den Druck heraus, einzustellen und zu fördern sowie sich durch Ausbildung und Qualifizierung um Fachkräfte zu bemühen, die die Einkommensteuer in voller Höhe zahlen. Gleichzeitig besteht in Unternehmen ohne Tarifbindung das Risiko, dass die Beschäftigten sich auf einen geringeren Bruttolohn einlassen oder die Arbeitgeber sie mit Verweis auf den höheren Nettolohn sogar dazu drängen. Damit würde der gewollte Anreiz für Beschäftigung zur Lohndrückerei missbraucht.

Kein Beitrag zur Generationengerechtigkeit

Abweichend von der Darstellung des Gesetzentwurfs erscheint es zweifelhaft, ob die Aktivrente ein Beitrag zur Generationengerechtigkeit ist. Denn unmittelbar profitieren Personen jenseits der Regelaltersgrenze, während die Steuerausfälle von allen und damit maßgeblich von den jüngeren Kohorten zu

finanzieren sind. Führt die Aktivrente außerdem nicht zu einem Lohnsummenwachstum, dann entstehen auch keine zusätzlichen Beiträge für die Sozialversicherungen, so dass sich die demographische Herausforderung um einen Steuervorteil für Ältere vergrößern würde. Die steuerliche Ungleichbehandlung zu Lasten der Jüngeren, die bereit sind, ihre Arbeitszeit auszuweiten, wurde bereits oben ausgeführt.

Auswirkungen auf betriebliche Personalplanung und kollektive Interessenvertretung berücksichtigen

Im betrieblichen Zusammenhang ist die Weiterbeschäftigung über das Renteneintrittsalter hinaus auch kollektiv-arbeitsrechtlich von Bedeutung. Sie berührt nämlich nicht nur Fragen der individuellen Lebensplanung, sondern auch strategische Personalentscheidungen (z. B. der Aus- und Weiterbildungserfordernisse) im Betrieb, die zentral für die betriebliche und gewerkschaftliche Interessenvertretung sind. Gerade in Zeiten steigender Erwerbslosigkeit und bei Arbeitsplatzabbau besteht das Risiko, dass durch den verlängerten Verbleib im Arbeitsleben eine jüngere Person erst später den Arbeitsplatz übernehmen kann – dies wäre nur dort nicht so, wo es keinen verfügbaren Ersatz für die ausscheidende ältere Person gibt. An dieser Stelle sei daran erinnert, dass Deutschland vor einem dramatischen Strukturwandel steht. Dem in einigen Bereichen sehr ausgeprägten Fachkräftemangel steht – teilweise sogar in den gleichen Branchen – ein Abbau von Arbeitsplätzen auf allen Qualifikationsniveaus gegenüber. Die Aktivrente könnte in diesem Zusammenhang zu einem Nachteil für nachrückende Generationen von Beschäftigten werden und betriebliche Interessenvertretungen hinsichtlich weiterer Regulierungserfordernisse unter Druck setzen. In diesem Zusammenhang weisen wir auf die dringliche Forderung der Gewerkschaften nach einer Stärkung des Initiativrechts bei betrieblichen Qualifizierungsmaßnahmen hin sowie darauf, die Mitbestimmungsrechte bei der Personalplanung und -bemessung auszuweiten.

Arbeiten ab der Regelaltersgrenze: Gute Arbeitsbedingungen maßgeblich

Laut wissenschaftlichen Untersuchungen können sich die Menschen längeres Arbeiten vorstellen, wenn sie Freude an der Arbeit haben, wenn sie bei der Zeit-einteilung frei sind, wenn sie weniger Stunden arbeiten und wenn das Arbeitsklima gut ist. Finanzielle Gründe für längeres Arbeiten werden deutlich seltener genannt. Damit haben es die Arbeitgeber maßgeblich selbst in der Hand, für mehr Beschäftigung im Rentenalter zu sorgen. Durch gute Arbeitsbedingungen, attraktive Arbeitsplätze und eine angemessene Vergütung. Auch daher stellt sich die Frage, ob eine steuerliche Förderung hier notwendig ist und nicht von der Verantwortung der Arbeitgeber für alters- und alternsgerechte Arbeitsplätze ablenkt.