

Wie Sie sich am besten auf das „Arbeitsmarktstärkungsgesetz“ vorbereiten

Auch wenn sie in der Fachwelt fast durchgängig verrissen werden: Wir müssen damit rechnen, dass die schwarz-rote Koalition ihre Vorhaben „Aktivrente“, Steuerfreiheit von Überstundenzuschlägen und steuerfreie Teilzeitaufstockungsprämie zeitnah (aktuell geplant per 01.01.2026¹) durchziehen wird. Es macht daher Sinn, sich schon einmal darauf einzustimmen und bei Bedarf erforderliche Vorbereitungen zu treffen.

Steuerfreie Teilzeitaufstockungsprämie

Erhöht ein*e Teilzeitbeschäftigte*r seine*ihre Vertragsarbeitszeit dauerhaft – mindestens für 24 Monate –, kann ihm*ihr der Arbeitgeber im Gegenzug pro Wochenstunde zusätzlich einmalig steuerfrei bis zu € 225 vergüten – und zwar für Anhebungen um bis zu 20h/w, also bis zu € 4.500, und auch als Sachbezug; höhere Prämien sind möglich, aber nur bis zu den genannten Werten steuerbefreit. Die Aufstockungsprämie ist nach meinem aktuellen Kenntnisstand grundsätzlich sozialversicherungspflichtig und unterliegt dem Progressionsvorbehalt, erhöht also den Steuersatz auf das jeweils zu versteuernde Einkommen.

Keine Steuerbefreiung soll gewährt werden, wenn eine Verringerung der Vertragsarbeitszeit innerhalb von 12 Monaten vorangegangen ist – außer wenn diese vor dem 01.07.2025 vereinbart worden ist.

Meine Empfehlung ist, *keine* solche Prämie einzuführen:

- Sie führt auf 24 Monate gerechnet zu einem um ca. € 2,50 steigenden effektiven Stundenentgelt für die zusätzliche Arbeitszeit, was zu entsprechend höheren Arbeitskosten (zusätzlich durch Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung) führt; ebenso durch den hiermit verbundenen, nicht unerheblichen Bürokratieaufwand.
- Teilzeitbeschäftigte könnten mit einer von ihnen eigentlich gewünschten Aufstockung so lange warten, bis der Gesetzgeber tätig geworden ist und der Arbeitgeber ein entsprechendes Angebot unterbreitet.
- Der – wenngleich regelmäßig nicht sehr ausgeprägte – materielle Anreiz kann dazu führen, dass Mitarbeiter*innen sich zu mehr Arbeitszeit verpflichten, als sie tatsächlich leisten können: mit dem Ergebnis verringerter Produktivität und/oder

¹ Siehe, auch im Folgenden, den Referentenentwurf des Bundesministeriums der Finanzen vom 12.09.2025 – https://bundestagszusammenfasser.de/wp-content/uploads/rewp21/1051_entwurf_arbeitsmarkt.pdf

höherer Ausfallzeiten. Und es muss dann ja 24 Monate durchgehalten werden, weil die Steuerfreiheit der Prämie sonst entfällt².

- Eine Prämie kann dadurch ein gewisses Störgefühl erzeugen, dass viele Teilzeitbeschäftigte ihre Vertragsarbeitszeit angesichts familialer Verpflichtungen gar nicht aufstocken können.
- Ungleichbehandlung würde darüber hinaus auch dann gegeben sein, wenn, wie dies zu erwarten ist, ein Arbeitgeber nicht jedem Aufstockungs-Wunsch folgt.
- In der aktuell vorgesehenen Form gibt es einen Anreiz für die Begrenzung der Aufstockung auf 24 Monate, um dann 12 Monate auf die vormalige Vertragsarbeitszeit zurückzufallen und danach wieder aufzustocken. Analog bei Neueinstellungen, wo sie dazu führen könnte, zunächst mit wenig Vertragsarbeitszeit zu starten und diese dann (erst) nach 12 Monaten aufzustocken.

Signalisieren Sie Ihren Mitarbeiter*innen also stattdessen, dass Sie sich stets darum bemühen werden, sie mit der von ihnen jeweils gewünschten Vertragsarbeitszeitdauer zu beschäftigen. In diesem Zusammenhang sollte dann auch erwogen werden, die betriebliche Regelarbeitszeit durch eine Wahlarbeitszeit-Bandbreite zu ersetzen, innerhalb derer die Mitarbeiter*innen ihre Vertragsarbeitszeit nach betrieblich festzulegenden Regeln immer wieder neu bestimmen können³.

Steuerfreiheit von Überstundenzuschlägen

In enger Anlehnung an die diesbezüglich bestehenden Regelungen zu Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit sollen Zuschläge für tatsächlich geleistete, nicht durch Freizeit ausgeglichene Überstunden bis zu 25% des Grundlohns, der maximal € 50/h betragen darf, künftig steuerfrei sein. Überstunden sind dabei die über die jeweilige monatliche Vertragsarbeitszeit hinaus geleisteten Stunden, können also auch bei Teilzeitbeschäftigung auftreten. Überstundenzuschläge unterliegen dem Progressionsvorbehalt, erhöhen also den Steuersatz auf das jeweils zu versteuernde Einkommen. Keine Steuerbefreiung soll gewährt werden, wenn eine Verringerung der Vertragsarbeitszeit innerhalb von 12 Monaten vorangegangen ist oder ein*e Teilzeitbeschäftigte*r weniger als 12 Monate bei einem Arbeitgeber beschäftigt war – außer wenn die Verringerung vor dem 01.07.2025 vereinbart oder der Arbeitsvertrag vor diesem Datum abgeschlossen worden ist.

² Dies soll offenbar auch bei Kündigungen vor Ablauf der 24 Monate gelten. Ob das rechtlich hält, wenn z.B. der Arbeitgeber die Kündigung zu verantworten hat, erscheint mir jedoch fraglich. Auf der anderen Seite würde bei Nicht-Entfallen der Steuerfreiheit ja sogar ein Kündigungs-Anreiz erzeugt werden.

³ Siehe hierzu insbesondere meinen Beitrag „Wahlarbeitszeit: Grundlage mitarbeiterorientierter Arbeitszeitgestaltung, in: Inka Knappertsbusch / Gerlind Wisskirchen (Hrsg.), Die Zukunft der Arbeit. New Work mit Flexibilität und Rechtssicherheit gestalten, Wiesbaden 2023: Springer Gabler, S. 115-121, den Sie auch auf www.arbeitszeitsysteme.com unter Arbeitszeitflexibilisierung finden.

Einen Zuschlag auf tatsächlich mehr geleistete Arbeitszeit zu zahlen, ist betriebswirtschaftlich gut vertretbar, weil hierauf ja keine Personalnebenkosten insbesondere hinsichtlich Urlaub und Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und an Feiertagen anfallen. Dort, wo gegenwärtig keine Überstundenzuschläge bzw. diese nur bei Überschreiten der Regelarbeitszeit gezahlt werden, wird dadurch jedoch der Druck auf die Vergütung solcher Zuschläge zunehmen, was zu einer Verteuerung dieser Mehrarbeit – gerade auch bei Teilzeitbeschäftigten! – führen kann und folglich möglicherweise dazu, dass entgegen der Intention des Gesetzgebers im Ergebnis sogar *weniger* Mehrarbeit geleistet wird.

Auswirkungen könnte es darüber hinaus auch auf flexible betriebliche Arbeitszeitsysteme geben, in denen gegenüber der Vertragsarbeitszeit mehr und weniger geleistete Arbeitszeit via Arbeitszeitkonto saldiert oder im Rahmen von Vertrauensarbeitszeit ausgeglichen wird. Produktivitätseffekte werden hierin vor allem durch Nicht-Arbeit zur rechten Zeit erzielt. Diese Quelle wird umso weniger sprudeln, wie über die Vertragsarbeitszeit hinaus geleistete Arbeitszeit auf Wunsch oder Druck von Mitarbeiter*innen vergütet wird. Allerdings ist der zusätzliche materielle Schub aus einer Steuerfreiheit von maximal 25% Überstundenzuschlag selbst bei denjenigen Mitarbeiter*innen, die Steuern zahlen, sehr überschaubar: Bei einem Stundenentgelt von z.B. € 28 sind maximal € 7 steuer-, aber – anders als grundsätzlich Nacht-, Sonn- und Feiertagszuschläge – nicht abgabenfrei, was zu einem Netto-Entgeltzuwachs pro geleistete Überstunde von lediglich maximal ca. € 2 führt. Da aber die Überstunde selbst steuer- und abgabenpflichtig bleibt, ist dieser Effekt in vielen Fällen praktisch kaum spürbar.

Meine Empfehlungen zum Umgang mit Überstunden ändern sich durch die geplante Steuerfreiheit von Zuschlägen hierauf nicht – vielmehr werden sie dadurch sogar noch bestärkt –, wobei ich nachfolgend den synonymen Begriff Mehrarbeit verwende⁴:

1. Es wird betrieblich dafür gesorgt, dass **Mehrarbeit nur ausnahmsweise** erforderlich ist: mittels zum einen einer entsprechenden Kapazitäts- und Leistungsplanung und zum anderen ausreichend flexibler Arbeitszeitsysteme.
2. Es gibt einen **Mehrarbeitszuschlag** – auch ohne (tarif)vertragliche Verpflichtung hierzu.
3. Mehrarbeit wird **ausschließlich auf freiwilliger Basis** geleistet.

⁴ Diese Empfehlungen entstammen wörtlich meinem Text aus 2025 „Empfehlungen zum Einsatz von Mehrarbeit in flexiblen betrieblichen Arbeitszeitsystemen“ (auf www.arbeitszeitsysteme.com unter Arbeitszeitflexibilisierung).

Aktivrente

Mitarbeiter*innen, die über die jeweilige gesetzliche Regelaltersgrenze hinaus sozialversicherungspflichtig arbeiten, können Arbeitslohn bis zu € 2.000 im Monat steuerfrei erhalten. Dieser ist grundsätzlich sozialversicherungspflichtig, wobei die Mitarbeiter*innen ihren Beitrags-Anteil zur gesetzlichen Rentenversicherung auf freiwilliger Basis („Opt-in“) leisten – nur dann steigern sie ihren Rentenanspruch – und in der gesetzlichen Krankenversicherung einen geringeren Beitrag zahlen, weil sie keinen Krankengeldanspruch haben; nach letztem Stand soll er aber nicht dem Progressionsvorbehalt unterliegen.

Dieser Vorhaben-Teil ist besonders umstritten – Stichworte Abweichung von der Besteuerung nach dem Leistungsfähigkeitsprinzip, Generationen- und Geschlechter-Ungerechtigkeit, Bevorzugung qualifizierter Bürobeschäftigter, Ausschluss von Selbständigen und Beamten, Kosten sowie Mitnahmeeffekte⁵. Sollte er in der vorliegenden Form tatsächlich umgesetzt werden – und dies dann ja wahrscheinlich in Verbindung mit Erleichterungen hinsichtlich der Fortsetzung bestehender Arbeitsverhältnisse über die gesetzliche Regelaltersgrenze hinaus –, vergrößert sich für die Betriebe die Chance, in der betreffenden Altersgruppe qualifizierte Mitarbeiter*innen mit – wie von den meisten soundso gewünscht – reduzierten Vertragsarbeitszeiten, die zugleich die optimale Ausschöpfung dieses Freibetrags ermöglichen, und auch befristet zu beschäftigen – und zwar auch bisher nicht im betreffenden Betrieb Beschäftigte und vormals Selbständige.

Diese Chance sollten sich die Betriebe nicht entgehen lassen. Was die eigenen Mitarbeiter*innen angeht, sollte daher mit ihnen frühzeitig insbesondere über Optionen des gleitenden Ruhestands bis zur gesetzlichen Altersgrenze (! – aktuell scheidet ja mehr als die Hälfte der abhängig Beschäftigten vor deren Erreichen aus) gesprochen werden, um das betreffende Arbeitsverhältnis dann einfach – in bei Bedarf angepasster Form – über diese Grenze hinaus fortsetzen zu können. Zur Vorbereitung dieser Gespräche empfehle ich, allen Mitarbeiter*innen zu ihrem 60. Geburtstag sowie auch denjenigen, die diese Schwelle bereits überschritten haben, eine unabhängige Rentenberatung zu schenken⁶, damit sie vor diesem Hintergrund mit ihrem Arbeitgeber ein für beide Seiten günstiges Ausstiegsprogramm entwickeln können, das dann ggf. auch über die gesetzliche Altersgrenze hinausreichen kann. Darüber hinaus macht es vor dem Hintergrund der Aktivrente Sinn, in Bereichen mit personellen Engpässen gezielt Angebote sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung für ältere Arbeitssuchende und Selbständige zu entwickeln.

⁵ Besonders eindrucksvoll: Bert Rürup / Axel Schrunner, Wahlgeschenk für Boomer? Die Aktivrente begünstigt die Falschen, www.handelsblatt.de 26.09.2025

⁶ Z.B. über den Bundesverband der Rentenberater e.V. – www.rentenberater.de