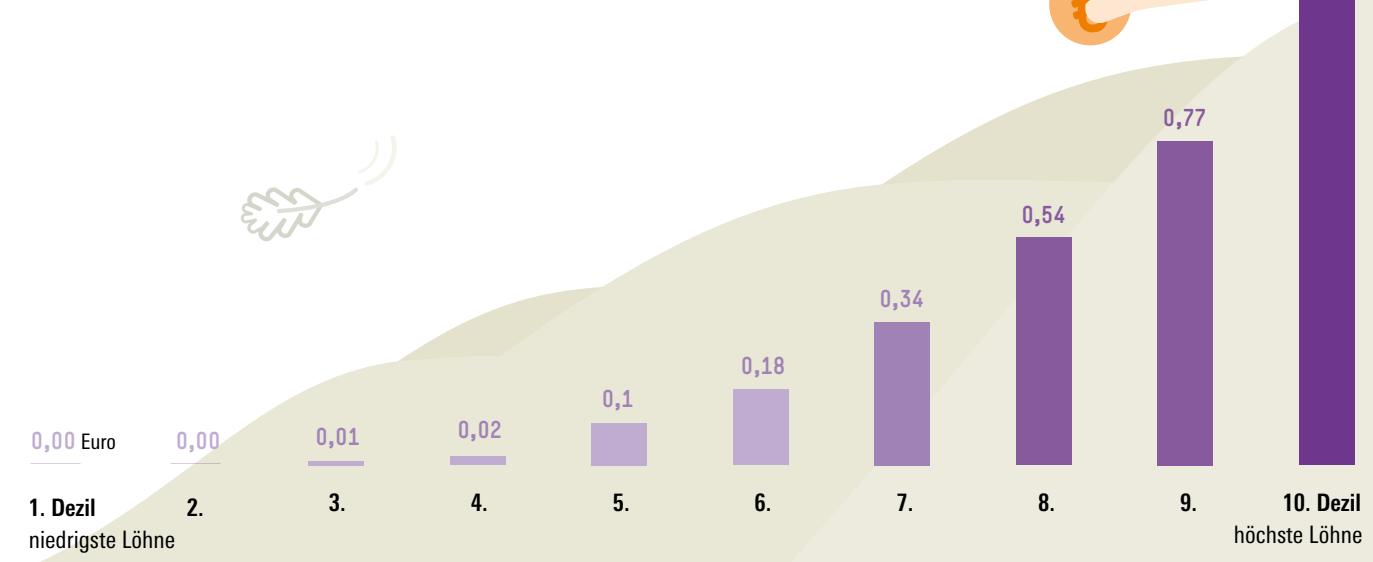


Koalitionspläne bringen wenig und sind sozial unausgewogen

So hoch wäre im Schnitt die monatliche Entlastung durch die geplante Steuerbefreiung von Überstundenzuschlägen beim ...



Quelle: Lübker 2025

Hans Böckler
Stiftung

Steuerbefreiung profitieren, bei den Männern wären es 2,2 Prozent. Während Männer künftig pro Monat durchschnittlich 1,46 Euro steuerfrei mit nach Hause nehmen würden, wären es bei Frauen nur 0,23 Euro. Dies liegt nur zum Teil daran, dass Frauen aufgrund der ungleichen Verteilung der Sorgearbeit weniger Überstunden machen. Entscheidend ist vielmehr, dass bei ihnen aufgrund des Vollzeit-Erfordernisses nur rund die Hälfte der Überstunden mit Zuschlag unter das neue Steuerprivileg fallen würde, bei den Männern dagegen knapp neun von zehn. Entgeltexperte Lübker sieht darin einen Beleg für die mittelbare Diskriminierung von Frauen.

Steuerprivileg für Gutverdienende

Auch wenn die individuelle Entlastung insgesamt sehr klein ist: Das Koalitionsvorhaben hat zudem problematische Auswirkungen auf die Einkommensverteilung. Rund 95 Prozent des Entlastungsvolumens kämen der oberen Hälfte der Entgeltverteilung zugute. Für Beschäftigte aus der unteren Hälfte mit einem Bruttonomadsverdienst von bis zu 3041 Euro betrüge die durchschnittliche Steuerersparnis gerade einmal 3 Cent pro Monat, für das Zehntel mit den höchsten Gehältern hingegen 1,18 Euro. „Die neue Studie zeigt, wie sozial unausgewogen das Vorhaben ist“, sagt WSI-Direktorin Bettina Kohlrausch. „Statt eine breite Entlastung zu bewirken, würde von dem Steuerprivileg in erster Linie eine kleine Gruppe von Beschäftigten profitieren, die auch so ein auskömmliches Gehalt haben. Das trägt weiter zur Ungleichheit in der Gesellschaft bei und setzt ein falsches Signal.“

Das Vorhaben, das auf das Wahlprogramm der Union zurückgeht, war zuletzt auch vom wissenschaftlichen Beirat beim Bundesministerium der Finanzen scharf kritisiert worden: Die neue Regelung mache das Steuerrecht noch komplexer und verursache erhebliche Bürokratiekosten bei Arbeitgebern und in der Finanzverwaltung. Außerdem sei zu

bezweifeln, dass die Steuerersparnis aufgrund ihrer geringen Höhe einen wirksamen Anreiz für Mehrarbeit setzt. Der Beirat war unter großzügigen Annahmen von einer Steuerersparnis von 3,50 Euro pro Überstunde ausgegangen. Die WSI-Analyse zeigt, dass der Steuerbonus mit 1,35 Euro pro Überstunde deutlich geringer ausfallen dürfte. Für Beschäftigte mit einem Bruttoverdienst von bis zu 3041 Euro beläuft sich das durchschnittliche Plus pro steuerbegünstigter Überstunde mit Zuschlag sogar nur auf 0,39 Euro. Grund dafür ist unter anderem, dass für Beschäftigte mit niedrigeren Einkommen auch der Steuersatz und die Überstundenzuschläge geringer ausfallen als bei Beschäftigten mit höherem Einkommen.

Handlungsbedarf besteht der WSI-Studie zufolge in anderen Bereichen. So verfällt derzeit laut der IAB-Arbeitszeitrechnung mehr als die Hälfte aller geleisteten Überstunden ohne Bezahlung und ohne Freizeitausgleich. Um dies zu verhindern, sollten verbleibende Lücken in der Arbeitszeit erfassung geschlossen werden. Zudem gibt es bei einigen Arbeitgebern – beispielsweise im Polizeidienst des Landes Nordrhein-Westfalen – die fragwürdige Praxis, auch bereits erfasste Überstunden unter bestimmten Bedingungen wieder aus den Arbeitszeitkonten zu löschen.

Trotzdem hat sich auf den Arbeitszeitkonten in Deutschland inzwischen ein Berg von fast 500 Millionen Stunden im Wert von rund 9,5 Milliarden Euro angesammelt. „Wenn Beschäftigte in Bereichen mit besonders hoher Arbeitsbelastung keine realistische Perspektive auf Freizeitausgleich haben, kann es sinnvoll sein, die Zeitguthaben auszuzahlen“, so Lübker. „Ob ein etwaiger Überstundenzuschlag dabei steuerfrei bleibt oder nicht, ist für die Beschäftigten eher zweitrangig.“ ↪

Quelle: Malte Lübker: Steuerliche Freistellung von Überstundenzuschlägen. Geringe Entlastung und problematische Verteilungswirkungen, WSI Policy Brief Nr. 93, Oktober 2025 [Link zur Studie](#)

Im Ruhestand geht's weiter

Die Politik will es Rentnerinnen und Rentnern leichter machen, noch ein paar Jahre weiterzuarbeiten. In vielen Betrieben geschieht das längst.

Die Erwerbstätigkeit im Alter soll weiter steigen, um Wirtschaft und Sozialstaat zu stabilisieren. Das wollte schon die Ampelkoalition – die geplante Gesetzesänderung hat sie aber nicht mehr umgesetzt. Für Beschäftigte, die das Rentenalter erreicht haben, sollte eine Ausnahme von der Regel gelten, dass auf einen unbefristeten Job kein sachgrundlos befristeter Vertrag für dieselbe Stelle folgen kann. Dies will auch die aktuelle Bundesregierung. Hinzu kommt unter dem Schlagwort „Aktivrente“ das Vorhaben, abhängige Beschäftigung im Rentenalter zu fördern, indem bis zu 2000 Euro des monatlichen Verdienstes steuerfrei gestellt werden. Um zu beurteilen, ob solche Maßnahmen sinnvoll oder notwendig sind, lohnt es sich, einen Blick in die Betriebe zu werfen. Wie viele Menschen jenseits der Regelaltersgrenze arbeiten dort bereits und welche Schwierigkeiten gibt es dabei? Das haben die WSI-Forscher Florian Blank und Wolfram Brehmer auf Basis der WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 2023 analysiert. Sie stellen fest, dass die Beschäftigung Älterer „bereits heute ohne größere Hürden möglich“ ist, auch nach Erreichen der Regelaltersgrenze beziehungsweise bei Bezug einer Altersrente. Die Wissenschaftler warnen: Im ungünstigsten Fall könnten Arbeitgeber die geplante Förderung missbrauchen, um Ältere auszunutzen und Löhne zu drücken.

Die Daten der WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung zeigen, dass die Beschäftigung von Menschen, die eine Altersrente oder Pension beziehen, eine „weit verbreitete Praxis“ ist, so Blank und Brehmer. Rund 55 Prozent der mitbestimmten Betriebe tun dies. Dabei unterscheiden sich Privatwirtschaft und öffentlicher Dienst kaum voneinander. In den genannten Betrieben machen Beschäftigte im Rentenalter im Durchschnitt 1,4 Prozent der Belegschaft aus. Überdurchschnittlich häufig arbeiten sie in kleineren Betrieben und in Dienstleistungsbranchen.

In der Befragung sollten Betriebs- und Personalräte auch angeben, aus welchen Gründen Ältere beschäftigt werden. 89 Prozent gaben an, dass damit den Interessen der Rentnerinnen und Rentner entsprochen werde. 86 Prozent sagten, Wissen und Fähigkeiten der Älteren würden im Betrieb weiter gebraucht. Knapp 57 Prozent gaben zu Protokoll, dass keine anderen Arbeitskräfte verfügbar gewesen seien, und fast ebenso viele, dass sich Rentner und Pensionärinnen flexibel einsetzen ließen. Andere Gründe – Jüngere einarbeiten, Kostensparnisse – spielten eine geringere Rolle.

Rentnerinnen und Rentner werden am häufigsten in Form von Minijobs beschäftigt. Die gilt vor allem für die private Wirtschaft. In aller Regel sind sie in ihrem alten Arbeitsbereich aktiv – bei einem Großteil der Betriebe waren die älteren Beschäftigten schon vor der Rente dort und setzen ihre bisherige Tätigkeit fort. Dabei genießen sie üblicherweise keine Vergünstigungen in Form von weniger anstrengenden Aufgaben oder weniger Verantwortung. Sie werden „eingesetzt und behandelt wie jüngere Beschäftigte“, so die

Forscher. Im Vergleich zu Jüngeren haben sie aber meist eine geringere Wochenarbeitszeit, können ihre Arbeitszeiten häufig selbst bestimmen und müssen keine Nacht- und Schichtarbeit leisten.

„Offensichtlich ist“, was die Weiterbeschäftigung Älterer betrifft, „unter den bestehenden Rahmenbedingungen bereits viel möglich“, schreiben Blank und Brehmer. Es sei schwer zu sagen, „ob die aktuell diskutierten Maßnahmen – Steuererleichterungen und erleichterte sachgrundlose Befristungen – zu mehr Beschäftigung im Rentenalter beitragen können“. Zumal viele Beschäftigte lieber früher als später in den Ruhestand wechseln möchten und auch viele Unternehmen Möglichkeiten für einen früheren Ausstieg aus dem Arbeitsleben anbieten.

Ältere im Betrieb sind keine Seltenheit

So viele mitbestimmte Betriebe beschäftigen Menschen im Rentenalter ...



Quelle: WSI 2025

Hans Böckler
Stiftung

Die Wissenschaftler sehen aber eine gewisse Gefahr darin, dass die geplanten Gesetzesänderungen einen neuen „zweitklassigen Arbeitnehmer*innenstatus“ schaffen könnten, mit älteren Beschäftigten, die arbeitsrechtlich weniger geschützt sind als ihre jüngeren Kolleginnen und Kollegen. Im schlimmsten Fall würde die Verbindung aus der Rente beziehungsweise Pension und der Steuererleichterung im Sinne eines Kombilohns wirken. Dann liefe es auf eine Subventionierung von Unternehmen hinaus, die Ältere – die dank Rente weniger auf den Verdienst angewiesen sind – mit geringeren Löhnen abspeisen könnten. Das würde wiederum Druck auf die Einkommen der regulär Beschäftigten ausüben.

„Anstelle der geplanten Änderungen, deren Wirkungen völlig unklar sind und die für den Staatshaushalt eine deutliche Belastung darstellen können, sollte der Fokus auf gute Arbeit und auf die Gesundheit der Beschäftigten gelegt werden“, sagt WSI-Direktorin Bettina Kohlrausch. <

Quelle: Florian Blank, Wolfram Brehmer: Arbeiten im Ruhestand, WSI-Report Nr. 104, Oktober 2025 [Link zur Studie](#)