www.betriebs-berater.de

Betriebs Berater

BB

46 | 2026

Recht ... Wirtschaft ... Steuern ... Recht ... Wirtschaft ... Steuern ... Recht ... Wirtschaft ...

9.11.2026 | 81. Jg.
Seiten 2625–2688

DIE ERSTE SEITE

Prof. Dr. Christoph Kaserer
Neuer Weg der Absatzfinanzierung im KI-Zeitalter – ein Modell auch für deutsche Unternehmen?

80 Jahre

WIRTSCHAFTSRECHT

Philipp Hesprich, RA
Die EU Inc. auf dem Prüfstand: Die Ratsposition zum Verordnungsentwurf und ihre Schnittstellen zum nationalen Gesellschaftsrecht | 2627

Dr. Alexander Ressos, RA
Marktzugang ohne EU-Lizenz: Reverse Solicitation und Drittstaatenregime unter MiCA nach dem 1.7.2026 | 2636

STEUERRECHT

Prof. Dr. iur. Michael Stahlschmidt, M.R.F., LL.M., MBA, LL.M., RA/FAStR/FAInsSanR/FAMedR/StB
BB-Rechtsprechungsreport Steuerstrafrecht 2025 – Teil I | 2647

BILANZRECHT UND BETRIEBSWIRTSCHAFT

Dr. Sean Needham und **Prof. Dr. Stefan Müller**
DCGK-Entwurf 2026 und Voting Guidelines 2026 der Proxy Advisor – Baukasten für die Corporate Governance mittelständischer Unternehmen? | 2667

ARBEITSRECHT

Dr. Jan Henrich, RA, und **Nando Spicker**, LL.M.
Gemeinschaftsbetrieb und Drittelbeteiligung: Keine Arbeitnehmerzurechnung über Unternehmensgrenzen hinweg | 2676

Dr. Andreas Schönhöft, RA/FAArbR/FAStR, und **Dr. Miriam Engler,** RAin/FAinArbR
Steuerliche Grenzfälle und Risiken der Aktivrente – Steuervorteil bei bezahlter Freistellung nach Erreichen der Regelaltersgrenze? | 2681

BB-Rechtsprechungsreport Steuerstrafrecht 2025 - Teil I

Fachmedien Recht und Wirtschaft | dfv Mediengruppe | Frankfurt am Main

Dr. Andreas Schönhöft, RA/FAArbR/FAStR, und Dr. Miriam Engler, RAin/FAinArbR

Steuerliche Grenzfälle und Risiken der Aktivrente – Steuervorteil bei bezahlter Freistellung nach Erreichen der Regelaltersgrenze?

Die sog. Aktivrente ist ein steuerlicher Anreiz, der das freiwillige Weiterarbeiten nach Erreichen der Regelaltersgrenze attraktiver gestalten soll. Wer die gesetzliche Regelaltersgrenze erreicht hat und in einem sozialversicherungspflichtigen Angestelltenverhältnis weiterarbeitet, erhält einen Lohnsteuer-Freibetrag von bis zu 2 000 Euro pro Monat bzw. maximal 24 000 Euro pro Jahr. Dieser Betrag bleibt steuerfrei. Der Steuervorteil gilt unabhängig davon, ob bereits eine gesetzliche Rente bezogen oder der Rentenbeginn noch aufgeschoben wird. Arbeitgeber berücksichtigen den Freibetrag unmittelbar bei der monatlichen Entgeltabrechnung. In der Praxis äußern ältere Arbeitnehmer zunehmend den Wunsch, möglichst lange von der steuerlichen Begünstigung der Aktivrente zu profitieren. Dabei liegt der Gedanke nahe, auch angesammelte Zeitguthaben, Überstunden oder Wertguthaben (Langzeit- oder Lebensarbeitszeitkonten), die bereits vor Erreichen der Regelaltersgrenze aufgebaut wurden, für spätere Freistellungszeiten einzusetzen und hierfür die Steuerbefreiung der Aktivrente in Anspruch zu nehmen. Ob und unter welchen Voraussetzungen die Steuerbefreiung nach § 3 Nr. 21 EStG auch während einer bezahlten Freistellungsphase greift, wurde in der Praxis noch nicht diskutiert. Arbeitgeber sollten deshalb sorgfältig prüfen, welche Gestaltungen von § 3 Nr. 21 EStG erfasst werden. Eine wesentliche Frage ist dabei, ob nach Erreichen der Regelaltersgrenze weiterhin tatsächlich Arbeitsleistung erbracht wird oder das Arbeitsverhältnis lediglich unter Fortzahlung von Entgelt beziehungsweise unter Verwendung zuvor aufgebauter Zeit- oder Wertguthaben fortgeführt wird.

I. Verwendung von angesparten Arbeitszeitguthaben im Rahmen der Aktivrente

Seit dem 1.1.2026 können Arbeitnehmer nach Erreichen der Regelaltersgrenze mit der Aktivrente bis zu 2000 Euro monatlich steuerfrei hinzuverdienen.[1] Die neue Steuerbegünstigung soll einen Anreiz schaffen, über die Regelaltersgrenze hinaus weiterzuarbeiten. In der betrieblichen Praxis stellt sich dabei die Frage, was unter einem solchen „Weiterarbeiten" zu verstehen ist. Besonders relevant ist dies für Arbeitnehmer, die bereits vor Erreichen der Regelaltersgrenze Arbeitszeitguthaben angespart haben. Könnten Langzeit- oder Lebensarbeitszeitkonten in Form von Wertguthaben nach Erreichen der Regelaltersgrenze für eine Freistellung genutzt werden und wäre das während dieser Zeit ausgezahlte Arbeitsentgelt von der Aktivrente erfasst, ließen sich auch Zeiten ohne tatsächliche Arbeitsleistung in den Anwendungsbereich der Steuerbegünstigung einbeziehen. Es stellt sich daher die Frage, ob Freistellungszeiten aufgrund angesparter Arbeitszeitguthaben als begünstigte Beschäftigung im Sinne der Aktivrente behandelt werden können, obwohl während der Freistellung tatsächlich keine Arbeitsleistung mehr erbracht wird.

1. Verwendung von Guthaben aus Lang- und Lebensarbeitszeitkonten (Wertguthaben)

Langzeit- oder Lebensarbeitszeitkonten werden in der Regel über viele Jahre vor Erreichen der Regelaltersgrenze von Arbeitnehmern aufgebaut, um im fortbestehenden Arbeitsverhältnis spätere Freistellungszeiten zu finanzieren. Mit Einführung der Aktivrente gewinnt die Frage an Bedeutung, ob solche Wertguthaben gezielt erst nach Erreichen der Regelaltersgrenze für eine Freistellung eingesetzt werden können und das während dieser Zeit ausgezahlte Arbeitsentgelt von der Steuerbegünstigung der Aktivrente profitieren kann. Für die weitere Einordnung ist das Zweite Betriebsrentenstärkungsgesetz[2] relevant. Es hat mit Wirkung zum 22.1.2026 die Nutzung von Wertguthaben neben dem Bezug einer vorgezogenen gesetzlichen Altersrente ausdrücklich zugelassen, allerdings nur bis zum Ablauf des Kalendermonats, in dem die Regelaltersgrenze erreicht wird. Damit können Wertguthaben insbesondere auch während des Bezugs einer vorgezogenen Altersrente weiter entspart werden. Nach Erreichen der Regelaltersgrenze scheidet eine weitere Nutzung des Wertguthabens dagegen aus. § 7c Abs. 1 SGB IV bestimmt nunmehr ausdrücklich, dass ein Wertguthaben nur bis zum Ablauf des Kalendermonats in Anspruch genommen werden kann, in dem die Regelaltersgrenze erreicht wird. Eine Verlagerung der Freistellungsphase aus einem Wertguthaben in die Zeit nach Erreichen der Regelaltersgrenze ist damit nicht möglich. Die zeitliche Begrenzung ist vom Gesetzgeber ausdrücklich beabsichtigt. Nach der Gesetzesbegründung können Wertguthaben „längstens bis zum Ablauf des Kalendermonats des Erreichens der Regelaltersgrenze" in Anspruch genommen werden. Die Erweiterung soll die seit Anfang 2023 geltende Neuregelung des Hinzuverdienstrechts bei vorgezogenen Altersrenten im Recht der Wertguthaben nachvollziehen. Der Gesetzgeber wollte insbesondere vermeiden, dass bei Inanspruchnahme einer vorgezogenen Altersrente angesparte Wertguthaben sozialversicherungsrechtlich aufzulösen sind.[3] Diese zeitliche Begrenzung entsprach bereits zuvor der Verwaltungspraxis.[4] In der Literatur[5] wurden allerdings teilweise abweichende Auffassungen vertreten, was in der betrieblichen Praxis zu Unsicherheiten führte. Diese bereits in der Vergangenheit von den Sozialversicherungsträgern vertretene Rechtsauffassung war gesetzlich nicht eindeutig geregelt. Insbesondere

1 Vgl. § 3 Nr. 21 EStG, eingeführt durch das Gesetz zur steuerlichen Förderung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Rentenalter (Aktivrentengesetz) vom 22.12.2025" (BGBl. 361/2025 v. 23.12.2025).

2 Zweites Gesetz zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung und zur Änderung anderer Gesetze (Zweites Betriebsrentenstärkungsgesetz) vom 16.1.2026, BGBl. 2026 I Nr. 14 vom 21.1.2026.

3 BT-Drs. 21/1859, 48, Begründung zu Art. 8 Nr. 2 (§ 7c Abs. 1 Satzteil vor Nr. 1 und Abs. 1 Nr. 2 Buchst. a SGB IV).

4 GKV-Spitzenverband/Deutsche Rentenversicherung Bund/Bundesagentur für Arbeit, Besprechung über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs am 23.11.2023, TOP 2 „Zeitlicher Anwendungsbereich für Wertguthabenvereinbarungen nach § 7b SGB IV", S. 5 ff.

5 *Beste u. a.*, DB 2025, 1486, 1489.

wurde vertreten, dass sich weder aus § 7c SGB IV a. F. noch aus § 23b SGB IV eine zwingende Beendigung der Wertguthabenvereinbarung mit Erreichen der Regelaltersgrenze ableiten lasse und deshalb auch eine spätere Entsparung zulässig sein könne.[6] Das Zweite Betriebsrentenstärkungsgesetz hat die zeitliche Grenze nun ausdrücklich in § 7c Abs. 1 SGB IV verankert. Hinsichtlich des Erreichens der Regelaltersgrenze bezeichnet die deutsche Rentenversicherung dies ausdrücklich als eine „gesetzliche Klarstellung". Neu ist dagegen, dass der Bezug einer vorgezogenen Altersrente einer weiteren Nutzung des Wertguthabens bis zu dieser Grenze nicht mehr entgegensteht.

Das hat unmittelbare Folgen für die Aktivrente. Die Steuerbefreiung nach § 3 Nr. 21 EStG setzt erst für Leistungen ein, die ab dem Folgemonat nach Erreichen der Regelaltersgrenze erbracht werden. Genau ab diesem Zeitpunkt lässt § 7c Abs. 1 SGB IV eine weitere Inanspruchnahme des Wertguthabens jedoch nicht mehr zu. Noch vorhandene Wertguthaben sind daher grundsätzlich spätestens bis zum Ablauf des Kalendermonats, in dem die Regelaltersgrenze erreicht wird, bestimmungsgemäß abzubauen oder beitragsrechtlich aufzulösen. Eine Freistellung nach Erreichen der Regelaltersgrenze, die durch die Entnahme aus einem Wertguthaben finanziert wird und zugleich die Steuerbefreiung der Aktivrente in Anspruch nehmen soll, scheidet damit bereits aufgrund der sozialversicherungsrechtlichen Vorgaben für Wertguthaben aus. Die zeitlichen Anwendungsbereiche von Wertguthaben und Aktivrente schließen damit unmittelbar aneinander an, überschneiden sich aber nicht. Die Nutzung des Wertguthabens endet spätestens mit Ablauf des Monats, in dem die Regelaltersgrenze erreicht wird; die Steuerbefreiung der Aktivrente setzt erst im Folgemonat ein. Dies ist auch für die steuerrechtliche Beurteilung maßgeblich, weil § 3 Nr. 21 EStG die Steuerbefreiung an Einnahmen aus einer Beschäftigung im Sinne des § 7 Abs. 1 SGB IV anknüpft. Ob während einer Freistellung unter Entnahme aus einem Wertguthaben eine sozialversicherungsrechtliche Beschäftigung fortbesteht, bestimmt sich daher nach den §§ 7 ff. SGB IV. Lässt § 7c Abs. 1 SGB IV die Inanspruchnahme eines Wertguthabens nach Erreichen der Regelaltersgrenze nicht mehr zu, kann für diesen Zeitraum auch keine auf dem Wertguthaben beruhende Beschäftigung als Grundlage für die Steuerbefreiung nach § 3 Nr. 21 EStG herangezogen werden. Eine nach Erreichen der Regelaltersgrenze aus einem Wertguthaben finanzierte Freistellung kann deshalb nicht über die Wertguthabenregelungen in den Anwendungsbereich der Aktivrente gelangen.[7]

Die Begrenzung auf das Erreichen der Regelaltersgrenze ist auch vor dem Hintergrund der unterschiedlichen beitragsrechtlichen Behandlung einer Beschäftigung in der Sozialversicherung vor und nach Erreichen der Regelaltersgrenze relevant. Könnte zunächst beitragsfrei in ein Wertguthaben eingestelltes Arbeitsentgelt erst nach Erreichen der Regelaltersgrenze entspart werden, würde die Verbeitragung des Arbeitsentgelts in die spätere Entsparphase verlagert. Zu diesem Zeitpunkt kann sich der sozialversicherungsrechtliche Status des Beschäftigten bereits verändert haben. So tritt mit Ablauf des Monats, in dem die Regelaltersgrenze erreicht wird, grundsätzlich Versicherungsfreiheit in der Arbeitslosenversicherung ein (§ 28 Abs. 1 Nr. 1 SGB III). Auch in anderen Zweigen der Sozialversicherung kann sich die beitragsrechtliche Behandlung – abhängig vom Rentenbezug und vom jeweiligen Versicherungsstatus – ändern. Die in § 7c Abs. 1 SGB IV vorgesehene zeitliche Begrenzung schließt damit zugleich Gestaltungen aus, bei denen die Entsparphase eines Wertguthabens gezielt in die Zeit nach Erreichen der Regelaltersgrenze und damit in einen möglicherweise beitragsrechtlich anders behandelten Zeitraum verlagert wird.

Davon zu unterscheiden ist eine Gestaltung, bei der der Arbeitnehmer nach Erreichen der Regelaltersgrenze tatsächlich weiterarbeitet, seine Arbeitszeit jedoch reduziert und daneben – entgegen der vorstehend beschriebenen Rechtslage und Verwaltungspraxis – ein vorhandenes Wertguthaben abbaut. Der auf die tatsächlich ausgeübte Tätigkeit entfallende laufende Arbeitslohn kann grundsätzlich nach § 3 Nr. 21 EStG begünstigt sein, soweit die weiteren Voraussetzungen der Vorschrift erfüllt sind. Ein daneben aus einem bereits vor Erreichen der Regelaltersgrenze aufgebauten Wertguthaben zufließender Vergütungsbestandteil wäre hingegen nicht begünstigt. Die unterschiedlichen Vergütungsbestandteile wären insoweit steuerrechtlich getrennt zu beurteilen.

Für die Aktivrente ergibt sich daraus eine klare zeitliche Zäsur. Nach § 7c Abs. 1 SGB IV kann ein Wertguthaben nur bis zum Ablauf des Monats in Anspruch genommen werden, in dem die Regelaltersgrenze erreicht wird. Die Steuerbefreiung nach § 3 Nr. 21 EStG setzt dagegen erst im Folgemonat ein. Beide Zeiträume überschneiden sich daher nicht. Eine Verlängerung der Entsparphase zur Nutzung der Aktivrente scheidet bereits nach § 7c Abs. 1 SGB IV aus. Auf die Frage, ob während der Freistellung überhaupt „Leistungen" im Sinne des § 3 Nr. 21 EStG erbracht werden, kommt es bei Wertguthaben daher nicht mehr an.

2. Verwendung von Wertguthaben im Rahmen der Altersteilzeit

Vergleichbare Fragen stellen sich bei der Altersteilzeit im Blockmodell. Dieses Modell stellt sozialversicherungsrechtlich einen besonderen Anwendungsfall einer Wertguthabenvereinbarung dar, bei dem das während der Arbeitsphase aufgebaute Wertguthaben die spätere Freistellungsphase finanziert. Zwar hat die Alterssicherungskommission inzwischen empfohlen, dieses Modell künftig abzuschaffen. Eine entsprechende gesetzliche Neuregelung steht jedoch noch aus. Für bestehende Altersteilzeitvereinbarungen bleibt die Frage daher praktisch relevant. Für Altersteilzeitvereinbarungen ergab sich eine entsprechende zeitliche Grenze allerdings bereits zuvor aus den besonderen Voraussetzungen des Altersteilzeitgesetzes.

Altersteilzeitarbeit im Sinne des § 2 AltTZG setzt eine versicherungspflichtige Beschäftigung im Sinne des SGB III voraus (§ 2 Abs. 1 Nr. 2, für das Blockmodell zusätzlich Abs. 2 Nr. 1 AltTZG). Mit Ablauf des Monats, in dem die Regelaltersgrenze erreicht wird, tritt jedoch Versicherungsfreiheit in der Arbeitslosenversicherung ein (§ 28 Abs. 1 Nr. 1 SGB III). Ab dem Folgemonat fehlt damit eine gesetzliche Voraussetzung für Altersteilzeitarbeit im Sinne des AltTZG. Dies gilt auch für die Freistellungsphase eines Blockmodells. Eine arbeitsvertragliche Beschäftigungs- oder Freistellungsregelung kann damit zwar nicht allein aufgrund des AltTZG als beendet angesehen werden; sie stellt ab diesem Zeitpunkt jedoch keine Altersteilzeitarbeit im Sinne des AltTZG mehr dar. Altersteilzeitarbeit im Sinne des AltTZG kann höchstens bis zum Ablauf des Kalendermonats vereinbart werden, in dem die Regelaltersgrenze erreicht wird.[8] Dies gilt auch für das Blockmodell und damit für dessen Freistellungsphase. Die Aktivrente nach

6 Wissenschaftliche Dienste des Deutschen Bundestages, Abbau von Wertguthaben nach Erreichen der Regelaltersgrenze, Sachstand vom 17.05.2022 – WD 6-3000-025/22, S. 7 ff.

7 BMF v. 17.6.2009 – IV C 5 – S 2332/07/0004, BStBl. I 2009, 1286, Abschnitt B.I.; *Beste u. a.*, DB 2025, 2499, 2503.

8 Gemeinsames Rundschreiben des GKV-Spitzenverbandes, der Deutschen Rentenversicherung Bund und der Bundesagentur für Arbeit vom 2.11.2010 zum Altersteilzeitgesetz, Ziff. 2.2.2.2 „Höchstdauer", S. 15; Besprechung des GKV-Spitzenverbandes, der Deutschen Rentenversicherung Bund und der Bundesagentur für Arbeit über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs am 21.5.2026, TOP 4: „Zeitlicher Anwendungsbereich für Wertguthabenvereinbarungen nach § 7b SGB IV; hier: Wertguthabenvereinbarung neben Altersrentenbezug bis zur Regelaltersgrenze und Auswirkung auf Altersteilzeit", S. 15 f.

§ 3 Nr. 21 EStG beginnt erst im Folgemonat nach Erreichen der Regelaltersgrenze. Zu diesem Zeitpunkt kann eine Freistellungsphase aber nicht mehr Teil einer Altersteilzeit im Sinne des AltTZG sein. Damit überschneiden sich die beiden Zeiträume nicht.

Die zeitliche Begrenzung der Nutzung von Wertguthaben (einschließlich Altersteilzeit im Blockmodell) entspricht deren sozialversicherungsrechtlicher Funktion. Wertguthaben im Sinne der §§ 7b ff. SGB IV dienen dazu, während einer Beschäftigungsphase Arbeitsentgelt anzusparen, um hieraus spätere Freistellungsphasen unter Fortbestand des sozialversicherungsrechtlichen Beschäftigungsverhältnisses zu finanzieren. Hierzu zählt insbesondere die Überbrückung des Zeitraums zwischen der Beendigung der tatsächlichen Arbeitsleistung und dem Eintritt in den Ruhestand. Mit Erreichen der Regelaltersgrenze entfällt dieser Überbrückungszweck nach der gesetzlichen Konzeption.

3. Verwendung von sonstigen Arbeitszeit- und Überstundenguthaben

Beim Abbau von Arbeitszeitguthaben nach Erreichen der Regelaltersgrenze ist zwischen Kurzzeit-, Flexi- und Gleitzeitkonten einerseits und Langzeitkonten bzw. Wertguthaben im Sinne der §§ 7b ff. SGB IV andererseits zu unterscheiden. Wertguthaben im Sinne der §§ 7b ff. SGB IV können nach § 7c Abs. 1 SGB IV nur bis zum Ablauf des Kalendermonats in Anspruch genommen werden, in dem die Regelaltersgrenze erreicht wird.[9] Anders ist die Rechtslage bei sonstigen Arbeitszeitkonten. Dient ein Arbeitszeitkonto lediglich der flexiblen Gestaltung der werktäglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit oder dem Ausgleich betrieblicher Produktions- und Arbeitszeitzyklen, liegt nach § 7b Nr. 2 SGB IV keine Wertguthabenvereinbarung vor.[10] Entscheidend ist in Abgrenzung zu Wertguthabenvereinbarungen, dass diese Konten nicht primär der Finanzierung einer späteren Freistellung, sondern der flexiblen und eigenverantwortlichen Gestaltung der Arbeitszeit dienen.[11] Hierunter fallen insbesondere Flexi- und Gleitzeitkonten. Für Freistellungen aufgrund solcher Arbeitszeitguthaben enthält § 7 Abs. 1a S. 2 SGB IV eine eigenständige sozialversicherungsrechtliche Regelung. Auch steuerrechtlich unterscheidet das BMF zwischen Zeitwertkonten und sonstigen Arbeitszeitkonten. Vereinbarungen, die der flexiblen Gestaltung der werktäglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit oder dem Ausgleich betrieblicher Produktions- und Arbeitszeitzyklen dienen, sind danach keine Zeitwertkonten. Das BMF nennt insbesondere Flexi- und Gleitzeitkonten.[12] Die für Zeitwertkonten geltende Begrenzung der Freistellungsphase auf die Regelaltersgrenze greift für solche Konten daher nicht.

Damit stellt sich bei diesen Arbeitszeitkonten die steuerrechtliche Frage, ob das während einer Freistellung nach Erreichen der Regelaltersgrenze gezahlte Arbeitsentgelt nach § 3 Nr. 21 EStG begünstigt sein kann. Werden nach Erreichen der Regelaltersgrenze ausschließlich Arbeitszeit- oder Überstundenguthaben abgebaut, die auf zuvor geleisteter Arbeit beruhen, dürfte die Steuerbefreiung nicht eingreifen. § 3 Nr. 21 S. 1 EStG begünstigt nur Einnahmen, die für Leistungen zufließen, die ab dem Folgemonat nach Erreichen der Regelaltersgrenze erbracht werden. Der Gesetzgeber hat diese zeitliche Zuordnung der Arbeitsleistung im Gesetzgebungsverfahren ausdrücklich in den Tatbestand aufgenommen. Der bloße Zufluss der Vergütung nach Erreichen der Regelaltersgrenze genügt daher nicht, wenn die vergütete Arbeitsleistung bereits zuvor erbracht wurde.[13] Entsprechendes gilt für Überstundenguthaben. Wird ein Arbeitnehmer nach Erreichen der Regelaltersgrenze für einen oder mehrere vollständige Monate von der Arbeitspflicht freigestellt und beruht der Freizeitausgleich ausschließlich auf zuvor geleisteten Überstunden, kann die während der Freistellung gezahlte Vergütung nach der Gesetzesbegründung nicht nach § 3 Nr. 21 EStG begünstigt sein.[14] Es fehlt an einer nach Beginn des Begünstigungszeitraums erbrachten Arbeitsleistung, der diese Vergütung zugeordnet werden kann.

Anders zu beurteilen ist die Vergütung für eine nach Erreichen der Regelaltersgrenze tatsächlich ausgeübte Tätigkeit. Arbeitet der Arbeitnehmer beispielsweise in reduziertem Umfang weiter und baut daneben ältere Überstundenguthaben ab, ist zwischen den Vergütungsbestandteilen zu unterscheiden. Der auf die aktive Weiterarbeit entfallende Arbeitslohn kann bei Vorliegen der übrigen Voraussetzungen nach § 3 Nr. 21 EStG begünstigt sein. Die Grenze von 2000 Euro bildet dabei den monatlichen Höchstbetrag der Steuerbefreiung und keine Mindestverdienstgrenze. Der auf bereits vor Beginn des Begünstigungszeitraums geleistete Überstunden entfallende Vergütungsbestandteil dürfte demgegenüber nicht begünstigt sein.

4. Verwendung von nach Erreichen der Regelaltersgrenze aufgebauten sonstigen Arbeitszeit- und Überstundenguthaben

Auch bei Arbeitszeit- oder Überstundenguthaben, die erst nach Erreichen der Regelaltersgrenze aufgebaut werden, dürfte eine Verlagerung der Steuerbefreiung auf spätere Freistellungsmonate ausscheiden. Zwar lässt sich hierfür anführen, dass der Förderzweck der Aktivrente erfüllt ist. Der Arbeitnehmer setzt seine Erwerbstätigkeit tatsächlich über die Regelaltersgrenze hinaus fort und erbringt die dem Arbeitszeitguthaben zugrunde liegende Arbeitsleistung vollständig im begünstigten Zeitraum. Gegen eine Übertragung von Stundenguthaben über den ausgeschöpften monatlichen Freibetrag auf spätere Freistellungsmonate spricht jedoch die gesetzliche Ausgestaltung des § 3 Nr. 21 EStG. Der Gesetzgeber hat sich nicht für einen jahresbezogenen Freibetrag entschieden, der unabhängig vom Zeitpunkt der Arbeitsleistung ausgeschöpft werden kann. Vielmehr beträgt der Freibetrag 24000 Euro im Kalenderjahr und vermindert sich für jeden Kalendermonat, in dem die Voraussetzungen der Steuerbefreiung nicht vorgelegen haben, um ein Zwölftel (§ 3 Nr. 21 S. 2 EStG). Nach der Gesetzesbegründung soll dadurch sichergestellt werden, dass die monatliche Höchstgrenze der Steuerbefreiung von 2000 Euro auch im Veranlagungsverfahren nicht überschritten werden kann. Die Begünstigung ist damit an das monatliche Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen geknüpft, sodass eine Übertragung nicht ausgeschöpfter Freibeträge über den jeweiligen Kalendermonat hinaus ausscheiden dürfte. Zudem ist fraglich, ob in den späteren Freistellungsmonaten noch „Leistungen“ im Sinne des § 3 Nr. 21 S. 1 EStG erbracht werden. Beides spricht dafür, dass ein in den Monaten der tatsächlichen Mehrarbeit nicht ausgeschöpfter Freibetrag nicht durch die Gutschrift auf einem Arbeitszeitkonto auf spätere Freistellungsmonate verlagert werden kann. Eine vertragliche Streckung der Vergütung oder die Ansammlung von Mehrarbeit auf einem Arbeitszeitkonto dürfte daher nicht dazu führen, dass der in einem Monat nicht ausgeschöpfte Freibetrag in einem späteren Monat zusätzlich

9 Siehe oben unter 1 dieses Beitrags.
10 *Rolfs*, in: ErfK, 26. Aufl. 2026, SGB IV § 7b, Rn. 3.
11 *Hanau/Veit*, NJW 2009, 182, 183; *Rolfs/Witschen*, NZS 2009, 295, 296.
12 BMF v. 17.6.2009 – IV C 5 – S 2332/07/0004, BStBl. I 2009, 1286, Abschn. A.I.; zur Begrenzung des Freistellungszeitraums bei Zeitwertkonten auf die Regelaltersgrenze Abschn. B.I.
13 BT-Drs. 21/3098, 16, besonderer Teil, zu Art. 1 Nr. 1 (§ 3 Nr. 21 S. 1 EStG).
14 BT-Drs. 21/2673, 13 f., besonderer Teil, zu Art. 1 Nr. 1 (§ 3 Nr. 21 EStG).

steuerfrei genutzt werden kann. Das aus der Mehrarbeit resultierende Zeitguthaben kann danach nicht dazu dienen, ungenutztes Freibetragsvolumen in einen späteren Zeitraum zu verschieben. Mangels existierender Verwaltungsauffassung ist die steuerrechtliche Behandlung dieser Konstellation derzeit noch besonders unsicher, sodass § 3 Nr. 21 EStG nicht für den Abbau von Zeitguthaben ohne vorherige Anrufungsauskunft nach § 42e EStG angewandt werden sollte.

II. Nutzung der Steuerbegünstigung der Aktivrente bei Freistellung von der Arbeitspflicht

Für die Gestaltung von Arbeitsverhältnissen nach Erreichen der Regelaltersgrenze stellt sich die weitere praktisch bedeutsame Frage, ob die Steuerbefreiung der Aktivrente nach § 3 Nr. 21 EStG auch für Zeiten gelten kann, in denen der Arbeitnehmer unter Fortzahlung der Vergütung von der Arbeitspflicht freigestellt wird. Solche Konstellationen sind insbesondere in Trennungsszenarien denkbar, in denen Arbeitnehmer nach Erreichen der Regelaltersgrenze unter Fortzahlung der Vergütung von der Arbeitspflicht freigestellt werden. Die Frage kann sich aber ebenso stellen, wenn der Arbeitgeber eine Weiterbeschäftigung bis zur oder über die Regelaltersgrenze hinaus attraktiv gestalten will. Praktische Relevanz besteht ferner beim Abbau von Arbeitszeit- oder Überstundenguthaben, die bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze nicht vollständig abgebaut werden konnten. Schließlich ist denkbar, dass Arbeitnehmer erst nach Erreichen der Regelaltersgrenze Arbeitszeitguthaben oder Überstunden aufbauen und diese anschließend durch bezahlte Freistellung ausgleichen. In allen diesen Fällen stellt sich die Frage, ob das während der Freistellungsphase gezahlte Arbeitsentgelt noch als Einnahme „für […] nach Erreichen der Regelaltersgrenze […] erbrachte Leistungen" im Sinne des § 3 Nr. 21 EStG angesehen werden kann. Gegen die Anwendung der Steuerbefreiung auf solche Freistellungsphasen spricht zunächst der Wortlaut des § 3 Nr. 21 EStG. Danach setzt die Steuerfreiheit voraus, dass die Einnahmen dem Steuerpflichtigen „für […] nach Erreichen der Regelaltersgrenze […] erbrachte Leistungen zufließen". Der Gesetzgeber stellt damit nicht allein auf den Zeitpunkt des Zuflusses des Arbeitsentgelts ab, sondern verlangt einen Zusammenhang zwischen den steuerfreien Einnahmen und nach Erreichen der Regelaltersgrenze erbrachten Leistungen. Dies wirft insbesondere bei einer vollständigen Freistellung von der Arbeitspflicht die Frage auf, ob es für die Steuerbefreiung genügt, dass das Arbeitsverhältnis rechtlich fortbesteht und weiterhin Arbeitsentgelt gezahlt wird, oder ob § 3 Nr. 21 EStG eine tatsächlich nach Erreichen der Regelaltersgrenze erbrachte Arbeitsleistung voraussetzt. Für die zweite Auslegung könnte auch der Zweck der Aktivrente sprechen, einen steuerlichen Anreiz für eine tatsächliche Weiterbeschäftigung über die Regelaltersgrenze hinaus zu schaffen. Der Wortlaut von § 3 Nr. 21 EStG bestätigt dieses Verständnis: Begünstigt sind nicht sämtliche nach Erreichen der Regelaltersgrenze zufließenden Einnahmen, sondern nur solche, die für nach diesem Zeitpunkt erbrachte Leistungen gezahlt werden. "[…] wenn die Einnahmen für vom Steuerpflichtigen nach Erreichen der Regelaltersgrenze gemäß § 35 S. 2 oder § 235 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch erbrachte Leistungen zufließen […] Für jeden Kalendermonat, in dem die Voraussetzungen des Satzes 1 nicht vorgelegen haben, ermäßigt sich der Steuerfreibetrag um ein Zwölftel." Auch Sinn und Zweck der Aktivrente sprechen gegen eine Begünstigung bloßer Freistellungszeiten. Nach dem Willen des Gesetzgebers soll die Aktivrente einen Anreiz schaffen, die Erwerbsbeteiligung nach Erreichen der Regelaltersgrenze zu erhöhen. Zugleich sollen die aus der fortgesetzten Erwerbstätigkeit resultierenden Sozialversicherungsbeiträge zu zusätzlichen Einnahmen der Sozialversicherung führen.[15] Die Gesetzesbegründung knüpft dementsprechend mehrfach an eine aktive Tätigkeit nach Erreichen der Regelaltersgrenze an. So werden Einnahmen im Sinne des § 19 Abs. 1 S. 1 Nr. 2 EStG – insbesondere Wartegelder, Ruhegelder sowie andere Bezüge und Vorteile aus früheren Dienstleistungen – von der Begünstigung ausgenommen, weil sie „nicht auf eine aktuelle aktive Tätigkeit zurückzuführen sind".[16] Nicht begünstigt sind ferner Abfindungen, Nachzahlungen und sonstige Leistungen aus dem ersten Dienstverhältnis, soweit sie für Zeiträume gewährt werden oder in Zeiträumen erdient wurden, in denen die Voraussetzungen des § 3 Nr. 21 EStG noch nicht vorlagen.[17] Zahlungen für Tätigkeiten vor Erreichen der Regelaltersgrenze werden damit auch dann nicht begünstigt, wenn sie erst nach deren Erreichen zufließen. Besonders deutlich wird das Regelungsverständnis in der weiteren Gesetzesbegründung. Danach sind zunächst alle Personen begünstigt, „die ihren Arbeitslohn für eine Tätigkeit nach Erreichen der gesetzlichen Regelaltersgrenze […] erhalten".[18] Die Steuerbefreiung knüpft damit nicht allein an den Fortbestand eines Arbeitsverhältnisses und den Zufluss von Arbeitsentgelt nach Erreichen der Regelaltersgrenze an. Erforderlich ist vielmehr ein sachlicher Zusammenhang zwischen dem Arbeitsentgelt und einer nach Erreichen der Regelaltersgrenze ausgeübten Tätigkeit. Entsprechend werden auch Vergütungen für frühere Tätigkeiten nicht von der Aktivrente erfasst.[19] Für dieses Verständnis lässt sich ergänzend die Systematik anderer Steuerbefreiungstatbestände heranziehen. So setzt etwa die Steuerfreiheit von Zuschlägen für Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit nach § 3b EStG voraus, dass die begünstigte Arbeit tatsächlich geleistet wird. Eine lediglich fortgezahlte Vergütung genügt grundsätzlich nicht.[20] Für eine bezahlte Freistellung nach Erreichen der Regelaltersgrenze wird man daher generell die Möglichkeit der Steuerbefreiung des § 3 Nr. 21 EStG ablehnen müssen, soweit der Arbeitnehmer in der Freistellungsphase keine Arbeitsleistung mehr erbringt. Der bloße Fortbestand des Arbeitsverhältnisses und die Weiterzahlung von Arbeitsentgelt dürften nicht ausreichen. Sinn und Zweck der Steuerbefreiung ist keine allgemeine steuerliche Begünstigung von Arbeitnehmern nach Erreichen der Regelaltersgrenze. Vielmehr soll die Aktivrente einen Anreiz schaffen, die Erwerbstätigkeit über die Regelaltersgrenze hinaus fortzusetzen und dadurch zugleich zusätzliche Beitragseinnahmen in der Sozialversicherung zu generieren. Auch dies spricht dafür, § 3 Nr. 21 EStG auf Arbeitsentgelt zu beschränken, das einer nach Erreichen der Regelaltersgrenze ausgeübten Tätigkeit zuzuordnen ist. Eine ausdrückliche Stellungnahme der Finanzverwaltung zur Behandlung von Freistellungsphasen liegt bislang nicht vor. Auch die FAQ des Bundesministeriums der Finanzen zur Aktivrente[21] behandeln diese Fallgestaltung nicht.

Auch die bislang vorliegende steuerrechtliche Literatur[22] knüpft in Übereinstimmung mit Wortlaut und Gesetzesbegründung an eine ak-

15 BT-Drs. 21/2673, 13, besonderer Teil, zu Art. 1 Nr. 1 (§ 3 Nr. 21 EStG).
16 BT-Drs. 21/2673, 13, besonderer Teil, zu Art. 1 Nr. 1, zu S. 1 (§ 3 Nr. 21 EStG).
17 BT-Drs. 21/2673, 13, besonderer Teil, zu Art. 1 Nr. 1, zu S. 1 (§ 3 Nr. 21 EStG).
18 BT-Drs. 21/2673, 14, besonderer Teil, zu Art. 1 Nr. 1, zu S. 1 (§ 3 Nr. 21 EStG).
19 Vgl. *Schmidt*, EStG, 45. Aufl. 2026, § 3, Rn. 78.
20 BFH, 3.5.1974 – VI R 211/71, BFHE 112, 478, BB 1974, 1056; *Schönhöft/Röttgering*, NZA 2026, 929.
21 BMF, Fragen und Antworten zur Aktivrente (FAQ), Stand: 6.2.2026, unter https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Standardartikel/Themen/Steuern/2026-02-06-FAQ-Aktivrente-Anlage.pdf?__blob=publicationFile&v=5 (Abruf: 25.10.2026).
22 *Niermann*, DB 2026, 20; *Brandis/Heuermann*, Ertragsteuerrecht, Stand: Februar 2026, § 3 Nr. 21 EstG, Rn. 8; *Herrmann/Heuer/Raupach*, EStG/KStG, Stand: Mai 2026, § 3 EStG Nr. 21, Rn. 10f.

tive Arbeitnehmertätigkeit an. Begünstigt seien laufende und einmalige Einnahmen aus einer solchen Tätigkeit. Nachzahlungen für Zeiträume vor Erreichen der Regelaltersgrenze seien dagegen auch dann nicht begünstigt, wenn sie erst danach zufließen. Bemerkenswert ist, dass bereits vor Einführung der Aktivrente für eine weitergehende Gestaltungsmöglichkeit plädiert wurde. So wurde vorgeschlagen, die steuerliche Begünstigung lediglich an den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses zu knüpfen und zugleich den Abbau von Wertguthaben nach Erreichen der Regelaltersgrenze zu ermöglichen.[23] Damit sollten den Arbeitsvertragsparteien flexiblere Gestaltungen des Übergangs in den Ruhestand eröffnet werden.[24] Der Gesetzgeber hat sich für ein solches Modell jedoch gerade nicht entschieden. § 3 Nr. 21 EStG stellt vielmehr darauf ab, dass die Einnahmen für nach Erreichen der Regelaltersgrenze „erbrachte Leistungen" zufließen. Aus Wortlaut, Gesetzeszweck und Gesetzesmaterialien sprechen daher gewichtige Gründe dafür, Arbeitsentgelt während einer vollständigen Freistellung nicht nach § 3 Nr. 21 EStG steuerfrei zu stellen, wenn der Vergütung keine nach Erreichen der Regelaltersgrenze erbrachte Arbeitsleistung zugrunde liegt. Mangels einer ausdrücklichen Regelung der Freistellungsfälle sowie einer Stellungnahme der Finanzverwaltung oder Rechtsprechung verbleibt insoweit allerdings Rechtsunsicherheit.

III. Fazit und Zusammenfassung

Die Anwendung des Freibetrags der Aktivrente auf Freistellungszeiten ist mit steuerrechtlichen Unsicherheiten verbunden. Dies gilt sowohl für den Abbau bereits vor Erreichen der Regelaltersgrenze erarbeiteter Arbeitszeit- oder Überstundenguthaben als auch für sonstige Freistellungskonstellationen von der Arbeitspflicht nach Erreichen der Regelaltersgrenze. Nach Wortlaut, Gesetzesbegründung und dem bislang erkennbaren Meinungsstand spricht viel dafür, dass die Steuerbefreiung des § 3 Nr. 21 EStG eine nach Erreichen der Regelaltersgrenze tatsächlich erbrachte Leistung voraussetzt. Der bloße Fortbestand des Arbeitsverhältnisses und die Zahlung von Arbeitsentgelt während einer vollständigen Freistellung dürften hierfür nicht genügen. Besonders kritisch sind Gestaltungen, bei denen die nach Erreichen der Regelaltersgrenze gezahlte Vergütung wirtschaftlich auf zuvor erbrachten Arbeitsleistungen beruht. Dies betrifft insbesondere den Abbau bereits erworbener Überstunden- und Arbeitszeitguthaben. § 3 Nr. 21 S. 1 EStG begünstigt Einnahmen nur, soweit sie für Leistungen zufließen, die ab dem Folgemonat nach Erreichen der Regelaltersgrenze erbracht werden. Der bloße Zufluss der Vergütung im Begünstigungszeitraum kann daher nicht ausreichen, wenn die zugrunde liegende Arbeitsleistung bereits zuvor erbracht wurde. Für Wertguthaben im Sinne der §§ 7b ff. SGB IV kommt hinzu, dass deren Inanspruchnahme nach § 7c Abs. 1 SGB IV ohnehin spätestens mit Ablauf des Kalendermonats endet, in dem die Regelaltersgrenze erreicht wird. Weniger eindeutig sind Mischfälle, in denen der Arbeitnehmer nach Erreichen der Regelaltersgrenze tatsächlich weiterarbeitet und daneben Arbeitszeitguthaben abbaut oder zeitweise von der Arbeitsleistung freigestellt wird. Hier spricht viel dafür, jedenfalls den eindeutig auf die nach Erreichen der Regelaltersgrenze tatsächlich erbrachten Leistungen entfallenden Arbeitslohn nach § 3 Nr. 21 EStG zu begünstigen. In diesen Fällen sollte durch den Arbeitgeber eine genaue Dokumentation erfolgen. Eine ausdrückliche Stellungnahme der Finanzverwaltung zu diesen Gestaltungen fehlt bislang. Arbeitgeber sollten daher vor Erreichen der Regelaltersgrenze bestehende Arbeitszeit- und Überstundenguthaben möglichst bereinigen und bei einer Weiterbeschäftigung die nach Erreichen der Regelaltersgrenze erbrachten Leistungen sowie die hierauf entfallende Vergütung eindeutig dokumentieren. Bei abweichenden oder komplexeren Freistellungsmodellen kann zur Absicherung der lohnsteuerlichen Behandlung eine Anrufungsauskunft nach § 42e EStG eingeholt werden.



Dr. Andreas Schönhöft, RA, ist Fachanwalt für Arbeitsrecht und Fachanwalt für Steuerrecht sowie Wirtschaftsmediator. Er ist Partner der überörtlich tätigen Kanzlei Pusch Wahlig Workplace Law in Hamburg, die ausschließlich auf das Arbeitsrecht spezialisiert ist. Zuvor war Dr. Schönhöft über viele Jahre als Führungskraft in einem Konzern tätig, mit einem besonderen Schwerpunkt im kollektiven Arbeitsrecht und im Tarifrecht. Er studierte Rechtswissenschaften an den Universitäten Augsburg, Lausanne und München.



Dr. Miriam Engler, RAin, ist Fachanwältin für Arbeitsrecht und Managing Associate bei Pusch Wahlig Workplace Law in München, einer auf Arbeitsrecht spezialisierten, überörtlich tätigen Kanzlei. Ihre Beratungsschwerpunkte liegen insbesondere in der arbeitsrechtlichen Beratung und Compliance im Bereich Employer of Record (EoR) sowie bei Restrukturierungen. Sie studierte Rechtswissenschaften an der Ludwig-Maximilians-Universität München.

23 *Beste u. a.*, DB 2025, 2499, 2505.
24 *Beste u. a.*, DB 2025, 2499, 2505.

BAG: Wartezeitkündigung – Personalratsanhörung – Mitteilung eines subjekten Werturteils

BAG, Urteil vom 30.7.2026 – 2 AZR 195/25
ECLI:DE:BAG:2026:300726.U.2AZR195.25.0
Volltext der Entscheidung: **BB-ONLINE BBL2026-2685-1**
unter www.betriebs-berater.de

ORIENTIERUNGSSÄTZE

1. Stützt der Arbeitgeber eine Wartezeitkündigung auf personenbezogene Werturteile, genügt er seiner Unterrichtungspflicht gegenüber dem Personalrat, wenn er diesem die Werturteile mitteilt. Einer Begründung oder Substantiierung der Werturteile bedarf es auch dann nicht, wenn sie auf nach Zeit, Ort und Umständen konkretisierbaren Tatsachen beruhen (Rn. 18 f.).

2. Teilt der Arbeitgeber dem Personalrat überobligatorisch die dem Werturteil aus seiner Sicht zugrunde liegenden Tatsachen mit, ist die Unterrichtung nicht fehlerhaft, wenn diese Tatsachen objektiv unzutreffend sind. Dies gilt dann nicht, wenn der Arbeitgeber solche Tatsachen bewusst unrichtig darstellt oder wenn die Unterrichtung dahin auszulegen ist, dass der Arbeitgeber in Wirklichkeit nicht wegen des