

Antwort**der Bundesregierung**

**auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Sascha Müller, Katharina Beck, Dr. Armin Grau, Lisa Paus, Dr. Sandra Detzer, Dr. Moritz Heuberger, Max Lucks, Karoline Otte, Stefan Schmidt, Julian Joswig, Ricarda Lang, Ulle Schauws, Sandra Stein und der Fraktion BÜNDNIS 90/-DIE GRÜNEN
– Drucksache 21/1293 –**

Steuerliche Anreize bei Teilzeitaufstockung – Auswirkungen, Umsetzungsfragen und verteilungspolitische Dimensionen

Vorbemerkung der Fragesteller

Die Bundesregierung plant im Rahmen des Koalitionsvertrags zwischen CDU, CSU und SPD 2025 steuerliche Anreize, um die Erwerbsbeteiligung zu erhöhen. Ein Schwerpunkt liegt dabei in der Förderung des Übergangs von Teilzeit- zu Vollzeitbeschäftigung, insbesondere durch die steuerliche Begünstigung von Prämien zur Arbeitszeitaufstockung (Koalitionsvertrag, www.koalitionsvertrag2025.de/). Ziel ist es auch, dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Dieses Vorhaben ist eng mit der aktuellen Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung verbunden: Im Jahr 2024 erreichte die Teilzeitquote mit 29 Prozent einen neuen Höchststand. Fast jede zweite Frau (49 Prozent) arbeitete in Teilzeit, hingegen nur etwa jeder neunte Mann (12 Prozent). Besonders hoch war die Teilzeitquote bei Müttern mit Kindern unter 18 Jahren (68 Prozent) und noch einmal höher mit Kindern unter drei Jahren (73 Prozent; vgl. Statistisches Bundesamt, 2025, www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2025/05/PD25_175_13.html).

Vor allem Frauen wollen heute mehr arbeiten, um eigenständig ihre Existenz und die ihrer Angehörigen abzusichern. Könnten alle Frauen mit Kindern unter sechs Jahren so viel arbeiten, wie sie wollten, ließen sich 840 000 vollzeitäquivalente Stellen besetzen. Dafür muss Sorgearbeit gesellschaftlich und partnerschaftlich gerechter verteilt werden. Ein wesentlicher Grund für die hohe Teilzeitquote und die eingeschränkten Erwerbschancen vieler Frauen sind strukturelle Hürden – darunter unzureichende Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen, die überwiegend von Frauen und meist als unbezahlte Sorgearbeit geleistet werden, sowie die zusätzlichen Benachteiligungen insbesondere von Alleinerziehenden (vgl. Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend [BMFSFJ], 2024, www.bmbfsfj.bund.de/resource/blob/239468/a09d21ecd295be59a9aced5b10d7c5b7/familienreport-2024-dat-a.pdf). Trotz des Ausbaus übersteigt der Betreuungsbedarf weiterhin das Angebot, sodass viele Frauen, die ihre Arbeitszeit erhöhen möchten, an fehlenden Rahmenbedingungen scheitern – mit negativen Auswirkungen auf die Gleichstellung, das gesamtwirtschaftliche Erwerbspotenzial und die ökonomische

Eigenständigkeit (vgl. BMFSFJ, 2024). Angesichts der geplanten finanziellen Anreize zur Arbeitszeitausweitung ergeben sich somit grundlegende Herausforderungen für die Vereinbarkeit von unbezahlter Sorgearbeit und Erwerbsarbeit sowie für die Vermeidung struktureller Benachteiligungen von Teilzeitbeschäftigten, die es zu adressieren gilt.

Vor diesem Hintergrund ist fraglich, inwieweit die geplante steuerliche Prämie zur Förderung der Aufstockung von Teilzeit- auf Vollzeitbeschäftigung geeignet ist, die angestrebten Ziele zu erreichen. Zwar werden im Koalitionsvertrag steuerliche Anreize formuliert, jedoch fehlen bislang belastbare empirische Nachweise, dass solche Prämien strukturelle Erwerbshemmnisse tatsächlich überwinden oder neue Arbeitskräftepotenziale erschließen (vgl. Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung [DIW], 2025, www.diw.de/de/diw_01.c.900064.de/nachrichten/sollen_wir_alle_noch_mehr_arbeiten.html). Die Bundesregierung verweist selbst darauf, dass die Wirkung der Prämie stark von individuellen und strukturellen Faktoren abhängt und die Maßnahme deshalb nur einen Teil der Teilzeitbeschäftigten erreichen dürfte; besonders Frauen würden davon nur begrenzt profitieren (vgl. Bundestagsdrucksache 21/474). Es besteht die Gefahr, dass bestehende geschlechtsspezifische und soziale Ungleichheiten eher verstärkt werden, weil insbesondere Vollzeitbeschäftigte begünstigt sein könnten (vgl. DIW, 2025). Zudem ist unklar, ob flankierende familienpolitische Maßnahmen – etwa der Ausbau von Kinderbetreuungseinrichtungen – ausreichen, um eine nachhaltige Ausweitung der Erwerbsarbeit zu unterstützen. Es besteht das Risiko, dass Beschäftigte unter direkten oder indirekten Druck geraten, ihre Arbeitszeit gegen ihren Willen zu erhöhen, insbesondere in Betrieben mit Personalengpässen (vgl. Bundestagsdrucksache 21/474).

Trotz der im Koalitionsvertrag angekündigten steuerlichen Prämie zur Aufstockung von Teilzeit- auf Vollzeitbeschäftigung bleiben zentrale konzeptionelle und praktische Fragen weiterhin unbeantwortet. Die steuerliche Ausgestaltung – beispielsweise hinsichtlich Freibetrags, Verfahrensweise oder Anspruchsvoraussetzungen – ist bislang nur unzureichend konkretisiert (vgl. Bundestagsdrucksache 21/755). Auch verbindliche Vorgaben zur Vermeidung von Mitnahme- und Missbrauchseffekten sowie zur sozialversicherungsrechtlichen Einordnung der Zahlungen fehlen. Die bisherige Planung der Bundesregierung erscheint daher nicht ausreichend, weder im Hinblick auf Rechtssicherheit und Verteilungsgerechtigkeit noch bei der praktischen Umsetzung. Nicht abschließend geklärt sind zudem die Auswirkungen auf Tarifautonomie, einzelne Beschäftigtengruppen und die Kontrolle der Anspruchsberechtigung. Haushaltsmittel für die Verwaltung und Kontrolle der Prämie sind in der mittelfristigen Finanzplanung nicht detailliert veranschlagt. Ebenso fehlen präzise Abschätzungen zu fiskalischen Effekten, etwa zu Mindereinnahmen durch die Steuerbegünstigung und möglichen Wechselwirkungen mit Sozialversicherungsbeiträgen und Transferleistungen. Schätzungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung zufolge ist dabei fiskalisch mit Mindereinnahmen in dreistelliger Millionenhöhe zu rechnen, abhängig von der tatsächlichen Inanspruchnahme (vgl. IAB-Forum [IAB = Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung], 2024, <https://iab-forum.de/mehr-anreize-mehr-flexibilitaet-mehr-arbeit-wie-beschaeftigte-auf-die-plaene-der-neuen-bundesregierung-reagieren-wuerden/>; Bundestagsdrucksachen 21/474, 21/755).

Im Hinblick auf das verfassungsrechtliche Gleichbehandlungsgebot und das Sozialstaatsprinzip (Artikel 3 Absatz 1 des Grundgesetzes – GG), wie es das Bundesverfassungsgericht im Beschluss vom 22. September 2023 (1 BvR 422/23) konkretisiert, bleibt offen, ob die geplanten steuerlichen Anreize tatsächlich zu einer ausgewogenen und geschlechtergerechten Förderung der Erwerbsarbeit beitragen oder im Gegenteil bestehende soziale Ungleichheiten eher verstärken. Nach der Rechtsprechung ist der Staat verpflichtet, sachlich unbegründete Ungleichbehandlungen zu vermeiden und soziale Gerechtigkeit insbesondere für benachteiligte Personengruppen zu gewährleisten.

Angesichts dieser Aspekte und der strukturellen Rahmenbedingungen, die maßgeblich über die Wirkung der steuerlichen Prämie entscheiden, ergeben sich Fragen an die Bundesregierung.

Vorbemerkung der Bundesregierung

Im Koalitionsvertrag der regierungstragenden Fraktionen der CDU/CSU sowie SPD für die 21. Legislaturperiode (LP) ist festgehalten, dass die Sicherung der Fachkräftebasis ein entscheidender Faktor für den wirtschaftlichen Erfolg unseres Landes ist und deshalb alle Register gezogen werden sollen, damit Fachkräftesicherung in den nächsten Jahren gelingt. Die Fachkräftestrategie der Bundesregierung soll daher in Zusammenarbeit mit den Ländern weiterentwickelt werden. Bestandteil der Fachkräftestrategie sind zahlreiche Maßnahmen in aktuell fünf verschiedenen Handlungsfeldern (Aus- und Weiterbildung, Erschließung von Arbeitskräftepotenzialen, Arbeitsqualität und Einwanderung). Zudem sieht der Koalitionsvertrag für die 21. LP sehr viele unterschiedliche Maßnahmen vor, die einen Beitrag zur Sicherung der Fachkräftebasis leisten können. Eine dieser Maßnahmen zielt auf die Erschließung weiterer Arbeitskräftepotenziale ab. Damit sich Mehrarbeit auszahlt, sieht der Koalitionsvertrag u. a. die steuerliche Begünstigung einer Prämie zur Ausweitung der Arbeitszeit bei Teilzeit sowie die Steuerfreistellung von Überstundenzuschlägen bei Vollzeit vor. Mit diesen gezielten steuerlichen Anreizen sollen Arbeitspotenziale genutzt werden, die bisher wegen der steuerlichen Belastung der entsprechenden Arbeitgeberzahlungen nicht genutzt wurden.

Die Bundesregierung wird sich bei der Umsetzung der Maßnahmen entsprechend den Vorgaben des Koalitionsvertrages eng mit den Sozialpartnern abstimmen. Auch vor dem Hintergrund dieser avisierten Abstimmung ist die konkrete Ausgestaltung der vorgesehenen Maßnahmen zur steuerlichen Förderung von Mehrarbeit gegenwärtig noch nicht finalisiert. Darüber hinaus ist darauf hinzuweisen, dass die Vorhaben dem Grunde nach bereits Gegenstand der sogenannten Wachstumsinitiative der damaligen Bundesregierung, auch unter Beteiligung der anfragenden Fraktion, waren.

1. Wie stellt die Bundesregierung sicher, dass die steuerliche Förderung der Teilzeitaufstockungsprämie mit dem Gleichheitsgrundsatz des Grundgesetzes vereinbar ist, insbesondere im Hinblick auf geschlechterspezifische Auswirkungen und die unterschiedliche Betroffenheit von Teilzeitbeschäftigten mit familiären Verpflichtungen, wie etwa Eltern und vor allem Alleinerziehenden?

Die konkrete Ausgestaltung der steuerlichen Regelung bleibt dem Gesetzgebungsverfahren vorbehalten.

2. Welche verfassungsrechtlichen Prüfungen wurden im Vorfeld zur Einführung der Prämie vorgenommen, insbesondere hinsichtlich Eingriffen in die Tarifautonomie und potenzieller Ungleichbehandlung einzelner Beschäftigtengruppen?

Die Bundesregierung wird mögliche Eingriffe in die Tarifautonomie und eine potenzielle Ungleichbehandlung einzelner Beschäftigtengruppen prüfen. Die konkrete Ausgestaltung der steuerlichen Regelung bleibt dem Gesetzgebungsverfahren vorbehalten.

3. Liegen belastbare empirische Erkenntnisse – etwa aus anderen EU-Staaten, die ähnliche steuerliche Anreize eingeführt haben – vor, die belegen, dass steuerliche Prämienregelungen zu einer nachhaltigen Erhöhung des gesamtwirtschaftlichen Arbeitsvolumens führen?

Der Bundesregierung sind keine belastbaren empirischen Erkenntnisse bekannt.

4. Welche Erfahrungen in anderen EU-Mitgliedstaaten mit steuerlichen Anreizen zur Erhöhung der Arbeitszeit (z. B. Steuerbefreiungen für Überstunden oder Prämien für Arbeitszeitaufstockung) hat die Bundesregierung analysiert, und wie fließen diese Erkenntnisse in die Ausgestaltung und die geplante Teilzeitaufstockungsprämie ein?

Der Bundesregierung sind keine belastbaren Erfahrungswerte bekannt.

5. Auf welche Weise soll sichergestellt werden, dass die Prämie gezielt jene erreicht, die bislang aus strukturellen Gründen nicht aufstocken konnten?

Auf die Antwort zur Frage 1 wird verwiesen.

6. Welche konkreten Vorkehrungen sind geplant, um Scheinaufstockungen oder missbräuchliche Inanspruchnahme der Prämie zu verhindern?

Die Bundesregierung wird bei der Einführung der Regelung Maßnahmen zur Vermeidung möglicher missbräuchlicher Steuergestaltungen prüfen. Im Übrigen wird auf die Antwort zu Frage 1 hingewiesen.

7. Welche flankierenden Maßnahmen im Bereich Kinderbetreuung, Pflegeinfrastruktur oder Arbeitszeitmodelle plant die Bundesregierung, um strukturelle Hürden für eine nachhaltige Aufstockung der Arbeitszeit abzubauen, obwohl im Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD hierzu keine konkreten Vorhaben im Bereich Betreuung und Pflege benannt sind (Koalitionsvertrag 2025)?

Eine hochwertige und verlässliche Kindertagesbetreuung ist die Basis für Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die Nutzung der Erwerbspotenziale der Eltern sowie für die Stärkung von Entwicklungs- und Bildungschancen von Kindern. Der Koalitionsvertrag für die 21. LP sieht daher vor, das KiTa-Qualitätsgesetz durch ein Qualitätsentwicklungsgesetz (QEG) abzulösen. Im Rahmen des QEG soll die verpflichtende Teilnahme aller Vierjährigen an einer flächendeckenden Erhebung des Sprach- und Entwicklungsstands eingeführt und eine zusätzliche Förderung von Sprach-Kitas und Startchancen-Kitas integriert werden.

Das Pflegezeit- und Familienpflegezeitgesetz ermöglicht Beschäftigten eine Teil- bzw. Vollfreistellung für bis zu 24 Monate (davon maximal 6 Monate ohne wöchentliche Mindeststundenzahl). Nach Beendigung der Pflegezeit bzw. Familienpflegezeit gilt wieder die ursprünglich vereinbarte Arbeitszeit. Der Koalitionsvertrag (Zeilen 3293 – 3294) sieht vor, dass das Familienpflegezeitgesetz und Pflegezeitgesetz zusammengeführt werden sollen und die Freistellungsansprüche flexibler gestaltet werden. Mit der konkreten Umsetzung ist das Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend derzeit befasst.

8. Wie wird gewährleistet, dass Beschäftigte nicht unter direkten oder indirekten Druck geraten, ihre Arbeitszeit gegen ihren Willen zu erhöhen, insbesondere in Betrieben mit Personalengpässen?

Auf die Antwort zur Frage 1 wird verwiesen.

9. Wie wird sichergestellt, dass die sozialversicherungsrechtliche Behandlung der Prämien einheitlich geregelt ist und keine neuen rechtlichen Unsicherheiten für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber und Beschäftigte entstehen?

Die sozialversicherungsrechtliche Behandlung einer vom Arbeitgeber geleisteten Prämie hängt nach § 1 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 Sozialversicherungsentgeltverordnung grundsätzlich von der steuerrechtlichen Ausgestaltung ab. Die konkrete Ausgestaltung der steuerlichen Regelung und deren Auswirkungen auf die Sozialversicherung bleibt dem Gesetzgebungsverfahren vorbehalten.

10. Welche Standards sind geplant, um den administrativen Aufwand für Unternehmen und Finanzbehörden im Rahmen der steuerlichen Erfassung und Kontrolle der Prämien zu begrenzen?
11. Welche Maßnahmen sollen sicherstellen, dass die steuerliche Förderung der Teilzeitaufstockungsprämie keine strukturellen Benachteiligungen und indirekten Diskriminierungen verursacht, insbesondere für Beschäftigte, die ihre Arbeitszeit aus familiären oder gesundheitlichen Gründen nicht ausweiten können, sowie für Frauen, die durch fehlende Kinderbetreuung oder unflexible Arbeitszeitmodelle überproportional betroffen sind?

Die Fragen 10 und 11 werden zusammen beantwortet.

12. Wie hoch sind die geschätzten jährlichen Mindereinnahmen für den Bundeshaushalt durch die steuerliche Begünstigung der Teilzeitaufstockungsprämie?

Die konkrete Ausgestaltung der steuerlichen Regelung bleibt dem Gesetzgebungsverfahren vorbehalten. Die Bundesregierung kann daher derzeit keine Aussage zu finanziellen Auswirkungen treffen.

13. Welche fiskalischen Wechselwirkungen ergeben sich aus der steuerlichen Entlastung – etwa im Bereich der Sozialversicherungsbeiträge, Lohnsteuer oder durch mögliche Rückgänge bei anderen Transferleistungen?

Auf die Antwort zur Frage 1 wird verwiesen.

14. Inwieweit sind in der mittelfristigen Finanzplanung des Bundes bereits Haushaltsmittel für die Umsetzung und die Verwaltung der Prämienregelung eingeplant?

Die haushalterische Berücksichtigung hängt von der konkreten Ausgestaltung der Prämienregelung ab und kann daher erst im weiteren Verfahren entschieden werden.

15. Inwieweit wurde das Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 5. Dezember 2024 (Az. 8 AZR 370/20) zur Gleichbehandlung von Teilzeitkräften bei der Ausgestaltung der Prämienregelung berücksichtigt, insbesondere im Hinblick auf mittelbare Benachteiligungen wegen des Geschlechts?
16. Wie wird sichergestellt, dass Teilzeitbeschäftigte bei der steuerlichen Förderung und bei etwaigen Sonderleistungen oder Zuschlägen nicht schlechter gestellt werden als Vollzeitbeschäftigte, sofern keine sachlichen Gründe vorliegen?
17. Welche Maßnahmen sind vorgesehen, um Transparenz und Nachvollziehbarkeit bei der Prüfung der Anspruchsberechtigung auf die Prämie zu gewährleisten, insbesondere im Hinblick auf die Darlegungs- und Beweislast bei möglichen arbeits- oder steuerrechtlichen Streitfällen?

Die Fragen 15 bis 17 werden zusammen beantwortet.

Auf die Antwort zur Frage 1 wird verwiesen.

18. Welche Erkenntnisse liegen der Bundesregierung zu den langfristigen Auswirkungen der Prämie auf die Lohnentwicklung, die Rentenansprüche und den Vermögensaufbau von Teilzeitbeschäftigten, insbesondere von Frauen, vor?

Die Erkenntnisse ergeben sich aus der konkreten Ausgestaltung der steuerlichen Regelung.

19. Welche Erkenntnisse hat die Bundesregierung darüber, weshalb Menschen in Teilzeit arbeiten, und welche Bevölkerungsgruppen betrifft dies zu welchen Anteilen?

Angaben des Statistischen Bundesamtes basierend auf Ergebnissen des Mikrozensus 2024 zu abhängigen Erwerbstätigen in Teilzeit und deren Gründen für eine Teilzeitbeschäftigung können der anliegenden Tabelle entnommen werden.

20. Welche Daten liegen der Bundesregierung darüber vor, wie viele Bundesbürgerinnen und Bundesbürger neben ihrer Tätigkeit (in Teil- und Vollzeit, bitte getrennt ausweisen) noch einem steuer- und sozialversicherungspflichtig privilegiertem Minijob nachgehen, und welche Auswirkungen erwartet sie durch die Teilzeitaufstockungsprämie auf dieses Verhalten?

Angaben der Statistik der Bundesagentur für Arbeit zu sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, die zusätzlich mindestens einer geringfügigen Beschäftigung nachgehen, können der nachfolgenden Tabelle entnommen werden.

Tabelle: Anzahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten mit mindestens einer zusätzlichen geringfügigen Beschäftigung.

Anzahl sozialversicherungspflichtiger Beschäftigter mit mind. einer zusätzlichen geringfügigen Beschäftigung

Stichtag: 31. Dezember 2024

Arbeitszeit der Hauptbeschäftigung	sozialversicherungspflichtige Beschäftigte	darunter mit mind. einer zusätzlichen geringfügigen Beschäftigung
Insgesamt	35 018 375	3 514 057
dar.: Vollzeit	24 248 794	2 206 642
Teilzeit	10 769 577	1 307 415

Die Angaben zur Beschäftigung beziehen sich ausschließlich auf den Arbeitsort Deutschland.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit.

Verhaltensanpassungen hängen von der tatsächlichen steuerrechtlichen Ausgestaltung ab. Schlussfolgerungen bleiben insoweit dem Gesetzgebungsverfahren vorbehalten.

21. Welche Effekte auf die in einem regulären sozialabgaben- und steuerpflichtigen Beschäftigungsverhältnis geleisteten Arbeitsstunden könnte die Abschaffung der sogenannten Minijobs für alle im Alter zwischen 18 und 67 Jahren bzw. für alle Menschen mit einem sozialversicherungspflichtigen Hauptbeschäftigungsverhältnis entfalten?

Eine Reform zur Abschaffung der Minijobs könnte sich sowohl positiv als auch negativ auf die geleisteten Arbeitsstunden der oben beschriebenen Arbeitnehmergruppen auswirken. Positive Arbeitsmarkteffekte würden bspw. von einem Wechsel in ein sozialversicherungspflichtiges Hauptbeschäftigungsverhältnis ausgehen. Negative Effekte könnten etwa durch erhöhte Lohnkosten und einen möglichen resultierenden Stellenabbau verursacht werden. Dies setzt jedoch voraus, dass Arbeitgeber für Arbeiten, die bisher von Minijobbern geleistet wurden, erheblich höhere Löhne an sozialversicherungspflichtige Beschäftigte zahlen müssen.

22. Wie werden besondere Beschäftigtengruppen (z. B. Beschäftigte in Altersteilzeit, geringfügig Beschäftigte, Beschäftigte mit befristeten Verträgen) bei der Prämienregelung berücksichtigt?
23. Warum wurde für die Steuerfreigrenze ein Betrag von 225 Euro je Stunde bzw. 4 500 Euro insgesamt gewählt, und auf welcher empirischen oder fiskalischen Grundlage basiert diese Bemessung?

Die Fragen 22 und 23 werden zusammen beantwortet.

Auf die Antwort zur Frage 1 wird verwiesen.

24. Wie wird ausgeschlossen, dass Unternehmen reguläre Lohnerhöhungen oder variable Vergütungskomponenten in die steuerfreie Prämie „umwidmen“, um Steuervorteile zu generieren?

Die Bundesregierung wird bei der Einführung der Regelung Maßnahmen zur Vermeidung möglicher missbräuchlicher Steuergestaltungen prüfen. Im Übrigen wird auf die Antwort zu Frage 1 hingewiesen.

25. Wie wird sichergestellt, dass durch die befristete Ausgestaltung (z. B. Minstdauer 24 Monate) keine unfreiwilligen Arbeitszeitbindungen entstehen, etwa bei sich verändernden familiären oder gesundheitlichen Rahmenbedingungen der Beschäftigten?

Auf die Antwort zur Frage 1 wird verwiesen.

26. Wie soll verhindert werden, dass Arbeitgeber durch „kreative Vertragsgestaltung“ – z. B. durch vorherige Arbeitszeitreduzierung und anschließende Prämienzahlung – die Ausschlussregelungen umgehen?

Die Bundesregierung wird bei der Einführung der Regelung Maßnahmen zur Vermeidung möglicher missbräuchlicher Steuergestaltungen prüfen. Im Übrigen wird auf die Antwort zu Frage 1 hingewiesen.

27. Inwiefern ist die steuerfreie Prämie sozialversicherungsrechtlich als beitragsfreier Bezug geregelt, und welche Auswirkungen hat dies auf Rentenansprüche, Kranken- und Arbeitslosenversicherung?

Einmalige Einnahmen, laufende Zulagen, Zuschläge, Zuschüsse sowie ähnliche Einnahmen, die zusätzlich zu Löhnen oder Gehältern gewährt werden, gelten nicht als Arbeitsentgelt im sozialversicherungsrechtlichen Sinn, soweit sie lohnsteuerfrei sind (§ 1 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 Sozialversicherungsentgeltverordnung). Damit finden sie auch keine Berücksichtigung bei der Berechnung von Leistungsansprüchen aus den verschiedenen Sozialversicherungszweigen, soweit hierbei die Höhe der entrichteten Beiträge eine Rolle spielt. Die konkrete Ausgestaltung der steuerlichen Regelung und deren Auswirkungen auf die Sozialversicherung bleibt dem Gesetzgebungsverfahren vorbehalten.

28. Wie wird sichergestellt, dass die Steuervergünstigung nicht vor allem Beschäftigten in höheren Entgeltgruppen zugutekommt, die ohnehin bessere Möglichkeiten zur Aufstockung haben?

Ziel der Bundesregierung ist es, flächendeckend Anreize für die Mehrarbeit zu setzen. Im Übrigen wird auf die Antwort zu Frage 1 hingewiesen.

29. Welche konkreten Verteilungswirkungen erwartet die Bundesregierung für die steuerliche Prämie zur Arbeitszeitaufstockung, insbesondere differenziert nach Geschlecht und Einkommensgruppen, und wie stellt sie sicher, dass die entsprechenden Analysen verlässlich, umfassend und transparent erfolgen, sodass keine wesentlichen Aspekte ausgespart werden?

Auf die Antwort zur Frage 1 wird verwiesen.

30. Welche Branchen wären nach Kenntnis der Bundesregierung dazu bereit, eine Prämie zur Arbeitszeitaufstockung zu zahlen?

Welche Branchen bereit wären, eine Teilzeitaufstockungsprämie zu zahlen, wird von der Ausgestaltung der steuerlichen Regelung abhängig sein.

31. Welche konkreten Kriterien und Methoden werden bei der Evaluation nach drei Jahren angewendet, um Wirkungen auf Erwerbsbeteiligung, Gleichstellung und Verteilungsgerechtigkeit valide zu messen?

Die Anwendung etwaiger Kriterien und Methoden bei einer möglichen Evaluation hängen von der tatsächlichen Fassung der steuerlichen Regelung durch den Gesetzgeber ab.

32. Wie stellt die Bundesregierung sicher, dass Teilzeit als gleichwertige und anerkannt attraktive Erwerbsform erhalten bleibt und gesellschaftlich nicht an Wert verliert, obwohl finanzielle Anreize zur Aufstockung in Vollzeit eingeführt werden?

Die Sicherstellung der Attraktivität und gesellschaftlichen Bewertung von Teilzeit als Erwerbsform hängt von der konkreten Ausgestaltung der steuerrechtlichen Regelung ab, die dem Gesetzgebungsverfahren vorbehalten ist.

33. Wie wird ausgeschlossen, dass durch das Instrument der steuerlichen Teilzeitaufstockungsprämie ein langfristiger politischer oder gesellschaftlicher Druck entsteht, „Teilzeit als Problem“ zu definieren und Arbeitszeitverkürzung systematisch zu entwerfen?

Auf die Antwort zur Frage 32 wird verwiesen.

Anlage 1 zur Antwort der Bundesregierung zur Frage 19 der Kleinen Anfrage der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN „Steuerliche Anreize bei Teilzeitaufstockung – Auswirkungen, Umsetzungsfragen und verteilungspolitische Dimensionen“; BT Drucksache 21/1293 vom 19. August 2025

Tabelle: Abhängige Erwerbstätige, darunter Teilzeitbeschäftigte und Gründe für Teilzeit

Abhängige Erwerbstätige, dar. in Teilzeitbeschäftigung* und Gründe für Teilzeit

Erstergebnis des Mikrozensus 2024 in Tsd.

Geschlecht / Alter	Abhängig Erwerbstätige	dar. in Teilzeit	Grund: Vollzeittätigkeit nicht zu finden	Grund: Teilzeittätigkeit erwünscht	Grund: Betreuung von Kindern	Grund: Betreuung von Personen mit Behinderung / Pflegebedürftigkeit	Grund: Schulausbildung, Studium, sonstige Aus- bzw. Fortbildung	Grund: Krankheit, Unfallfolgen, Behinderungen	Grund: Andere Gründe
Insgesamt	39.085	12.252	594	3.409	2.735	244	1.469	589	3.212
Männer	20.265	2.770	190	663	168	31	659	218	841
Frauen	18.821	9.482	404	2.746	2.568	212	810	371	2.370
15 bis 24 Jahre	4.137	1.299	47	122	19	/	896	13	201
25 bis 44 Jahre	16.987	4.655	227	777	2.099	34	553	132	833
45 bis 64 Jahre	16.786	5.383	309	2.108	615	201	20	425	1.706
65 und älter	1.175	914	11	402	/	(8)	/	20	472
Zeilenanteile in %									
Insgesamt		100,0	4,8	27,8	22,3	2,0	12,0	4,8	26,2
Männer		100,0	6,9	23,9	6,0	1,1	23,8	7,9	30,4
Frauen		100,0	4,3	29,0	27,1	2,2	8,5	3,9	25,0
15 bis 24 Jahre		100,0	3,7	9,4	1,5	/	69,0	1,0	15,5
25 bis 44 Jahre		100,0	4,9	16,7	45,1	0,7	11,9	2,8	17,9
45 bis 64 Jahre		100,0	5,7	39,2	11,4	3,7	0,4	7,9	31,7
65 und älter		100,0	1,2	43,9	/	(0,8)	/	2,2	51,6
Spaltenanteile in %									
Insgesamt		100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Männer		22,6	32,0	19,4	6,1	12,8	44,9	37,0	26,2
Frauen		77,4	68,0	80,6	93,9	87,2	55,1	63,0	73,8
15 bis 24 Jahre		10,6	8,0	3,6	0,7	/	61,0	2,2	6,3
25 bis 44 Jahre		38,0	38,2	22,8	76,8	14,0	37,6	22,4	25,9
45 bis 64 Jahre		43,9	52,0	61,9	22,5	82,4	1,3	72,0	53,1
65 und älter		7,5	1,8	11,8	/	(3,2)	/	3,4	14,7

/ = Keine Angabe, da Zahlenwert nicht sicher genug.

() = Zahlenwert statistisch relativ unsicher.

Quelle: Statistisches Bundesamt (Destatis), 2025

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Version ersetzt.