

Malte Lübker

Steuerfreie Überstundenzuschläge: Geringe Entlastung, problematische Verteilungswirkungen

Mit einer Steuerfreistellung für Überstundenzuschläge will die schwarz-rote Koalition die Beschäftigten finanziell entlasten und gleichzeitig einen Anreiz für Mehrarbeit schaffen. Doch die Reform dürfte beide Ziele verfehlen: Nur eine verschwindend kleine Minderheit würde von der Neuregelung tatsächlich profitieren und statt einer Anreizwirkung sind Mitnahmeeffekte zu erwarten. Die für diesen Beitrag ausgewertete Verdiensterhebung vom April 2024 zeigt auch, dass 95 % des Entlastungsvolumens Beschäftigten aus der oberen Hälfte der Entgeltverteilung zugutekommen würden. Zudem führt die geplante Änderung zu einer mittelbaren Diskriminierung von Frauen, da die von Frauen geleisteten Überstunden deutlich seltener die Bedingungen für das neue Steuerprivileg erfüllen als die von Männern.

„Wer freiwillig mehr arbeiten will, soll mehr Netto vom Brutto haben.“ So steht es im Koalitionsvertrag von CDU, CSU und SPD (2025, S. 46). Um einen Anreiz für Mehrarbeit zu schaffen, sollen Überstundenzuschläge künftig steuerfrei gestellt werden – allerdings nur, wenn sie über die Vollzeitarbeit hinausgehen. Das Vorhaben war im Wahlprogramm von CDU und CSU (2024, S. 11-12) ein zentraler Bestandteil der „Agenda für die Fleißigen“, mit der eine „breite Entlastung für die Bevölkerung“ erreicht werden soll. Doch in der öffentlichen Diskussion mehren sich ablehnende Stimmen. Zuletzt kam der Wissenschaftliche Beirat beim Bundesministerium der Finanzen (BMF) (2025) zu dem Schluss, dass steuerfreie Überstundenzuschläge mehr Probleme schaffen, als sie lösen.

Die Kritik bezieht sich insbesondere auf drei Punkte: Zum einen birgt Mehrarbeit über die normale Vollzeittätigkeit hinaus Gesundheitsrisiken. So kann beispielsweise als gesichert gelten, dass lange Arbeitszeiten mit häufigeren Erkrankungen des Herz-Kreislauf-Systems und mehr krankheitsbedingten Fehlzeiten einhergehen (Backhaus et al., 2023, S. 5-6). Dies lässt negative Rückwirkungen

auf die Produktivität erwarten. Zum anderen werden die Verteilungswirkungen problematisiert, insbesondere aus der Geschlechterperspektive. Da die Teilzeitquote aufgrund der ungleichen Verteilung der Sorgearbeit bei Frauen (49 %) deutlich höher ist als bei Männern (12 %), würden insbesondere Männer von dem Steuerprivileg profitieren (Statistisches Bundesamt, 2025; Lott, 2024a; Seifert, 2025). Darüber hinaus führt der neue Ausnahmetatbestand zu höheren Bürokratiekosten, da Arbeitgeber:innen künftig im Zuge des Lohnsteuerabzugs prüfen müssen, ob ein ausbezahlter Überstundenzuschlag die Kriterien für eine steuerliche Freistellung erfüllt (DStV, 2025; Wissenschaftlicher Beirat beim BMF, 2025).

Zu den konkreten Auswirkungen der geplanten Steuerfreistellung gibt es bislang einige Modellrechnungen, jedoch kaum gesicherte Angaben. So antwortete die Bundesregierung auf eine kleine Anfrage der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen, dass ihr weder Daten zur Anzahl der Beschäftigten, die Überstundenzuschläge erhalten, noch zu der Höhe der Zuschläge selbst vorliegen und konnte auch den Umfang der steuerlichen Entlastung nicht beziffern (BT-Drucksache 21/755, 2025, S. 9-12). Die Süddeutsche Zeitung (2025) kam jüngst zu der Einschätzung, dass „viel weniger Menschen profitieren, als man denken könnte“ und der Steuerbonus „mickrig“ ausfallen werde. In diese Richtung deutet auch die Arbeitszeitrechnung

© Der/die Autor:in 2025. Open Access: Dieser Artikel wird unter der Creative Commons Namensnennung 4.0 International Lizenz veröffentlicht (creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de).

Open Access wird durch die ZBW – Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft gefördert.

Der Autor dankt Yvonne Lott und Elke Ahlers für hilfreiche Kommentare zu einer Entwurfsfassung, Lea Kampfmann für die Aufbereitung von Daten aus dem SOEP sowie Hans-Ullrich Mühlenfeld, Colin Schmidt und dem Team des Forschungsdatenzentrums bei IT.NRW für die Unterstützung während eines Gastaufenthaltes. Jens Stegmaier hat freundlicherweise weiterführende Informationen zum IAB-OPAL zur Verfügung gestellt.

Dr. Malte Lübker ist Wissenschaftler am Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung in Düsseldorf.

des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), nach der im Jahr 2024 pro Monat und Arbeitnehmer:in nur etwas mehr als eine Stunde Mehrarbeit ausbezahlt wurde (IAB, 2025; Wanger et al., 2024). Zudem fällt nur für einen Teil davon auch ein Zuschlag an, der unter das geplante Steuerprivileg fallen würde.

Ziel des vorliegenden Beitrags ist es, auf Basis der Verdiensterhebung (VE) vom April 2024 (Forschungsdatenzentren der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, 2025) eine Reihe bisher offener Fragen zu beantworten: Wie viele Beschäftigte leisten bezahlte Überstunden und wie viele von ihnen würden von der Neuregelung profitieren? Wie hoch sind die Beträge, die von der Steuer freigestellt wären? Daraus lässt sich – wenn auch nur näherungsweise – die steuerliche Entlastung ableiten. Um die Verteilungswirkungen einzuordnen, differenziert die Analyse nach Beschäftigtenmerkmalen wie dem Geschlecht und der Verdiensthöhe.

Bestandsaufnahme

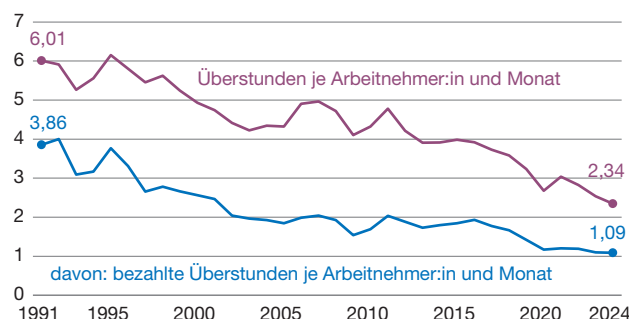
Eine zentrale Datenquelle zu Überstunden ist die bereits zitierte IAB-Arbeitszeitrechnung (Wanger et al., 2024). Die in Abbildung 1 wiedergegebene Zeitreihe führt zu zwei Befunden: *Erstens* werden Überstunden mehrheitlich unentgeltlich geleistet, also weder mit Geld noch mit Freizeit ausgeglichen. Dies geht zum Teil auf noch immer bestehende Lücken in der Arbeitszeiterfassung zurück (Nold & Backhaus, 2022, S. 1). Es gibt aber auch Beispiele, in denen erfasste Überstunden systematisch verfallen. So werden bei der Polizei in Nordrhein-Westfalen Überstunden unterhalb einer „Bagatellgrenze“ von fünf Stunden pro Monat automatisch aus den Zeitkonten gelöscht (GdP, 2025). Teilweise werden geleistete Überstunden auch dann gestrichen, wenn das Zeitguthaben eine bestimmte Kappungsgrenze überschreitet (Klein-Schneider, 2007, S. 90-92). Für unbezahlte Überstunden scheidet ein etwaiges Steuerprivileg naturgemäß aus.

Zweitens ist die Zahl der Überstunden von rund sechs pro Monat und Beschäftigte/n in den frühen 1990er Jahren bis zum Jahr 2024 auf nur noch 2,34 Stunden gefallen (darunter 1,09 bezahlte Überstunden). Das IAB führt dies insbesondere auf die zunehmende Verbreitung von Arbeitszeitkonten zurück, die in den vergangenen Jahrzehnten „ein immer wichtigeres betriebliches Flexibilisierungsinstrument geworden“ sind (Wanger et al., 2024, S. 26). In Phasen hoher Auslastung können Betriebe auf Mehrarbeit zurückgreifen, ohne diese als Überstunden ausbezahlen. Die so aufgebauten Zeitguthaben können bei geringer Auslastung wieder abgebaut werden (und gehen deshalb auch nicht in die Zahl der Überstunden ein). Aus Sicht der Beschäftigten ist jedoch problematisch, dass

Abbildung 1

Durchschnittliche Anzahl der monatlich geleisteten Überstunden pro Arbeitnehmer:in, 1991 bis 2024

in Stunden



Quelle: IAB (2025) - Arbeitszeitrechnung (Datenstand: Februar 2025).

sie oft in Vorleistung gehen: Im 4. Quartal 2023 befanden sich auf den Kurzzeitkonten insgesamt 473 Mio. bislang unbezahlte Arbeitsstunden, was nach Berechnungen des IAB einer Nettolohnsumme von rund 9,45 Mrd. € entspricht. Die Guthaben stellen „einen [unverzinsten] Kredit der Beschäftigten an ihren Betrieb oder die Verwaltung“ dar (Hartl et al., 2025, S. 6).

Informationen zu Überstunden finden sich zudem in einer Reihe von Haushalts- und Personenbefragungen. So zeigen die Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP, 2025) für das Jahr 2023, dass etwa die Hälfte aller Beschäftigten (53,1 %) im Monat vor der Befragung Mehrarbeit geleistet hat.¹ Diese fließt im Regelfall auf ein Arbeitszeitkonto. Nur bei einer kleinen Minderheit (6,8 %) wurden hingegen im vorausgegangenen Monat Überstunden ausbezahlt. Dies waren im Durchschnitt 19,8 Stunden, sodass sich bezogen auf alle Beschäftigten ein Wert von monatlich 1,35 ausbezahlten Überstunden ergibt. Da nicht erfasst wird, ob für Überstunden Zuschläge gezahlt werden und auch die Bruttomonatsverdienste nur summarisch erhoben werden, eignet sich das SOEP nicht, um die Effekte der geplanten Neuregelung zu ermitteln.

Detaillierter wurden die Überstundenregelungen im Frühjahr 2025 vom IAB in der Online-Personenbefragung „Arbeiten und Leben in Deutschland“ (IAB-OPAL) erhoben (Stegmaier et al., 2025). Hier gab etwas weniger als die Hälfte (43 %) der befragten Vollzeitbeschäftigten an, dass sie sich Überstunden prinzipiell auszahlen lassen können.

¹ Gewichtete Daten aus dem Sozio-oekonomischen Panel (2025, SOEP-Core v40.1r), eigene Berechnungen. Die Analyse beschränkt sich auf Vollzeitbeschäftigte, Teilzeitbeschäftigte, geringfügig Beschäftigte und Auszubildende.

Darunter waren 14 %, bei denen auch ein Überstundenzuschlag anfällt.² Da nicht gefragt wurde, inwiefern die Arbeitgeber von den bestehenden Überstundenregelungen auch Gebrauch machen, lässt sich mit dem IAB-OPAL aber nicht ausweisen, wie viele Beschäftigte in einem konkreten Zeitraum tatsächlich Überstunden ausbezahlt bekommen haben.

Um die Wirkung der geplanten Neuregelung auf das Arbeitsangebot abzuschätzen, wurde den Befragten ein Szenario vorgelegt, nach dem (i) Überstunden am Monatsende ausbezahlt werden, (ii) ein Zuschlag von 20 % auf den Grundlohn gewährt wird und (iii) der Zuschlag steuerfrei bleibt.³ Rund 45 % der Vollzeitbeschäftigten ließen „eine Bereitschaft erkennen, bei einer solchen Regelung mehr Überstunden zu leisten“ als bisher (Stegmaier et al., 2025). Die Ergebnisse wurden in dem Sinne interpretiert, dass die steuerliche Freistellung der Zuschläge wie beabsichtigt Anreize schaffen würde, künftig mehr Überstunden zu leisten. Diese Deutung ist jedoch angreifbar, da den Befragten drei Anreize gleichzeitig vorgelegt wurden und sich folglich nicht ermitteln lässt, welchen Anteil jedes der drei Elemente für sich genommen hat. In jedem Fall ist es wenig plausibel, dass die Bereitschaft, mehr Überstunden zu leisten, ausschließlich auf die Steuerfreistellung zurückgeht und die Bezahlung von Überstunden sowie der in Aussicht gestellte Zuschlag selbst keinerlei Anreizwirkung haben.

Datenbasis und methodisches Vorgehen

Die nachfolgenden Auswertungen beruhen auf der VE für den Stichmonat April 2024, die Angaben für rund 9,6 Mio. Beschäftigte enthält. Die Daten beruhen auf einer Stichprobe von rund 58.000 Betrieben und stammen überwiegend direkt aus der Lohnbuchhaltung (Finke et al., 2023). Zusätzlich werden für den öffentlichen Dienst fortgeschätzte Daten aus der Personalstandstatistik zugespielt und Angaben für Betriebe ohne sozialversicherungspflichtig Beschäftigte imputiert (Finke et al., 2023). Im Datensatz enthalten sind sowohl die bezahlten Arbeitsstunden ohne Überstunden als auch die Anzahl der bezahlten Überstunden.⁴ Auch die Entgeltkomponenten sind detailliert abgebildet, sodass sich sowohl das Grundentgelt als auch das Entgelt für Überstunden ermitteln lässt (vgl. Forschungsdatenzentren der Statistischen Ämter des Bun-

des und der Länder, 2025). Aus dem Verhältnis der beiden Stundenentgelte lässt sich der Überstundenfaktor ableiten. Ein Überstundenfaktor größer als 1 zeigt an, dass ein Überstundenzuschlag anfällt.⁵

Um die Auswirkungen des Vorhabens zu modellieren, müssen eine Reihe von Annahmen über die Ausgestaltung der Steuerfreistellung getroffen werden. Nach Auskunft des Bundesministeriums der Finanzen liegt hierzu jedoch noch kein Gesetzesvorhaben vor.⁶ Die Pressebeurichterstattung (Süddeutsche Zeitung, 2025) legt jedoch nahe, dass sich die Neuregelung an einer „Formulierungshilfe“ orientieren wird, die das Bundesministerium der Finanzen bereits zu Zeit der Ampel-Koalition erstellt hat.⁷ Diese sah vor, Überstundenzuschläge analog zu den Zuschlägen für Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit nach § 3b des Einkommensteuergesetzes zu behandeln. Danach wären Überstundenzuschläge nur bis zu einer Höhe von 25 % des Grundlohns freigestellt; der berücksichtigte Grundlohn würde bei 50 € pro Stunde gekappt werden. Zweck der doppelten Kappung ist, einen Missbrauch der Ausnahmeregelung zu begrenzen. Beide Kappungsgrenzen werden im Folgenden übernommen.

Nach den Plänen der Koalition sollen lediglich Zuschläge für Überstunden steuerlich begünstigt werden, die über Vollzeitarbeit hinausgehen. Laut Koalitionsvertrag (CDU, CSU & SPD, 2025, S. 18) gilt eine Wochenarbeitszeit von 40 Stunden als Vollzeit, für tariflich festgelegte Arbeitszeiten abweichend von mindestens 34 Stunden. Prinzipiell können also auch Teilzeitbeschäftigte von der Neuregelung profitieren – allerdings nur dann, wenn ihre Arbeitszeit inklusive Überstunden die Vollzeitschwelle überschreitet. In einem tarifgebundenen Betrieb müsste eine Teilzeitbeschäftigte mit 30 Wochenstunden also wöchentlich fünf Überstunden leisten, damit der Zuschlag auf eine Überstunde steuerfrei bleibt. Die Schwellen von 40 bzw. 34 Stunden werden in der Analyse verwendet, um Beschäftigte zu identifizieren, deren Gesamtarbeitszeit (also inklusive Überstunden) oberhalb der Vollzeitschwelle liegt und um begünstigte Überstunden von nicht begünstigten zu unterscheiden.⁸

2 Weitere 6 % konnten nicht sagen, ob es einen Zuschlag gibt oder nicht.

3 Alternativ besteht in dem Szenario die Möglichkeit eines Freizeitausgleichs.

4 Die Anzahl der bezahlten Überstunden fehlt in einigen Fällen. Um eine systematische Verzerrung zu vermeiden, werden fehlende Angaben imputiert. Für die methodischen Einzelheiten siehe Lübker (2025, S. 7-9).

5 Das Grundentgelt wird als Bruttomonatsverdienst (F21) abzüglich der „darunter“-Positionen (F22, F23, F24) ermittelt. Die Stundenentgelte werden ermittelt, indem das jeweilige Entgelt durch die korrespondierende Zahl der Arbeitsstunden geteilt wird, sodass Rundungsfehler auftreten können. Überstundenfaktoren < 1,001 werden auf 1 zurückgesetzt.

6 E-Mail des Bundesministeriums der Finanzen vom 9. September 2025.

7 Der Wortlaut der Formulierungshilfe ist in Lübker (2025, S. 8) dokumentiert.

8 Für den Fall, dass die künftige Gesetzgebung nicht auf die beiden pauschalen Schwellen abstellt, sondern die tatsächliche tariflich vereinbarte oder betriebsübliche Vollzeitarbeitszeit ansetzt, ergeben sich hieraus Abweichungen.

Ergebnisse

Geringer Anteil begünstigter Beschäftigter

Wie Tabelle 1 zeigt, haben 5,1 % der Beschäftigten im April 2024 Überstunden ausbezahlt bekommen. Damit liegt der Anteil in der Nähe der Ergebnisse des SOEP (6,8 %) aus dem Jahr 2023. Trotz unterschiedlicher Erhebungsmethoden und -zeitpunkte stützen beide Quellen also den Befund, dass bezahlte Überstunden in Deutschland eher ein Randphänomen sind. Da die VE im Wesentlichen auf der Lohnbuchhaltung der Betriebe beruht, lässt sich von einer hohen Datenqualität ausgehen, sodass das Ergebnis robust erscheint. Nur ein sehr geringer Anteil von 1,8 % der Beschäftigten bekommt Überstunden mit einem Zuschlag ausbezahlt. Da die Überstundenzuschläge in der VE nicht direkt gemessen werden, sondern durch einen Vergleich der Stundenentgelte für reguläre Arbeitszeit und Überstunden ermittelt werden, ist diese Angabe jedoch weniger verlässlich als die erstgenannte Zahl. Zur externen Validierung bietet sich das bereits zitierte IAB-OPAL an, nach dem ein Drittel der Beschäftigten, die sich prinzipiell Überstunden auszahlen lassen können, angab, dass hierbei auch ein Zuschlag anfällt (Stegmaier et al., 2025). Das Verhältnis der Beschäftigten mit bezahlten Überstunden zu denjenigen mit Überstundenzuschlag ist in der VE praktisch identisch.

Die Neuregelung soll nur für Zuschläge auf Überstunden gelten, die über den Umfang einer Vollzeit Tätigkeit hinausgehen. Da nicht alle Beschäftigten dieses Kriterium erfüllen, sinkt der Anteil der begünstigten Beschäftigten auf 1,4 %. Betrachtet man nur Vollzeitbeschäftigte, ergibt sich für diese Gruppe mit 2,4 % ein deutlich höherer Anteil. Teilzeitbeschäftigte erreichen die Vollzeitschwelle auch inklusive Überstunden nur in Ausnahmefällen, sodass nur 0,2 % der Beschäftigten in sozialversicherungspflichtiger Teilzeit von dem Steuerprivileg profitieren würden. Für geringfügig entlohnte Beschäftigte (0,0 %) würde die Regelung keine Anwendung finden und auch Auszubildende (0,8 %) würden nur selten unter das neue Steuerprivileg fallen. Differenziert man nach Geschlecht, bestätigt sich der in der von Kritikern des Vorhabens (Lott et al., 2025; Seifert, 2025) erwartete Effekt: Männer (2,2 %) profitieren deutlich häufiger als Frauen (0,5 %). Beschäftigte in tarifgebundenen Betrieben (1,7 %) fallen etwas häufiger unter die Neuregelung als jene in Betrieben ohne Tarifbindung (1,1 %), Beschäftigte in Westdeutschland (1,5 %) eher als solche in Ostdeutschland (0,9 %). Insgesamt zeigt sich somit, dass insbesondere Männer und Vollzeitbeschäftigte begünstigt werden – aber auch in diesen beiden Gruppen ist dies nur jede:r Vierzigste.

Tabelle 1

Anteil der Beschäftigten mit Überstunden und (begünstigten) Zuschlägen

in %

Anteil der Beschäftigten mit bezahlten Überstunden	5,1
darunter: mit Überstundenzuschlag	1,8
darunter: mit begünstigtem Überstundenzuschlag*	1,4
Anteil der Beschäftigten mit begünstigtem Überstundenzuschlag* nach Personen- und Betriebsmerkmalen	
nach Beschäftigungsstatus	
Vollzeit	2,4
sozialversicherungspflichtige Teilzeit	0,2
geringfügig entlohnte Beschäftigte	0,0
Auszubildende	0,8
nach Geschlecht	
Männer	2,2
Frauen	0,5
nach Tarifbindung des Betriebs	
nicht tarifgebunden	1,1
tarifgebunden	1,7
nach Region	
Westdeutschland	1,5
Ostdeutschland (inkl. Berlin)	0,9

* Mit einer Gesamtarbeitszeit oberhalb der Vollzeit-Schwelle von 34 Stunden (tarifgebundene Betriebe) bzw. 40 Stunden (nicht tarifgebundene Betriebe).

Quelle: Verdiensterhebung April 2024 (Forschungsdatenzentren der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, 2025), eigene Berechnungen.

Geringe Zahl steuerbegünstigter Überstunden

Mit 0,87 ausbezahlten Überstunden pro Beschäftigte/n im April 2024 liegen die Ergebnisse der VE (Tabelle 2) etwas unterhalb des Wertes aus der IAB-Arbeitszeitrechnung für 2024 (1,09 bezahlte Überstunden) und deutlich unterhalb des Wertes aus dem SOEP für das Jahr 2023 (1,35 bezahlte Überstunden). Mögliche Erklärungen sind unterschiedliche Stichmonate bzw. Referenzzeiträume sowie Unterschiede in der Datenerhebung. Grundsätzlich stimmen aber alle Quellen darin überein, dass der Umfang der bezahlten Mehrarbeit in Deutschland gering ist. Noch einmal erheblich geringer ist laut VE die Anzahl der Überstunden, auf die ein Zuschlag gezahlt wird (0,29 Stunden). Da hiervon nicht alle das Vollzeit-Kriterium erfüllen, wären pro Beschäftigte/n und Monat künftig die Zuschläge auf etwa 0,23 Überstunden (oder 14 Minuten) steuerbefreit. Auch hier zeigt sich ein deutlicher Vorsprung von Vollzeitbeschäftigten (0,40 Stunden) und Männern (0,38 Stunden) gegenüber Teilzeitbeschäftigten (0,04) und Frauen (0,07).

Tabelle 2

Durchschnittliche Anzahl der Überstunden pro Beschäftigte/n

in Stunden

	durchschnittliche Anzahl der bezahlten Überstunden ¹	darunter: Anzahl der bezahlten Überstunden mit Überstundenzuschlag ¹	darunter: Anzahl der bezahlten Überstunden mit Überstundenzuschlag oberhalb der Vollzeit-Schwelle ^{1, 2}
nach Beschäftigungsstatus			
Vollzeit	1,19	0,44	0,40
sozialversicherungs-pflichtige Teilzeit	0,75	0,16	0,04
geringfügig entlohnte Beschäftigte	0,10	0,03	0,00
Auszubildende	0,13	0,10	0,09
nach Geschlecht			
Männer	1,19	0,43	0,38
Frauen	0,52	0,14	0,07
nach Tarifbindung des Betriebs			
nicht tarifgebunden	0,71	0,27	0,20
tarifgebunden	1,03	0,31	0,26
nach Region			
Westdeutschland	0,90	0,31	0,25
Ostdeutschland (inkl. Berlin)	0,71	0,18	0,14
Insgesamt	0,87	0,29	0,23

¹ Bei fehlenden Angaben für die Anzahl der Überstunden wurden diese imputiert. ² Als Vollzeit gelten 34 Wochenstunden in tarifgebundenen Betrieben und 40 Wochenstunden in nicht tarifgebundenen Betrieben.

Quelle: Verdiensterhebung April 2024 (Forschungsdatenzentren der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, 2025), eigene Berechnungen.

Ein Vergleich der beiden letzten Spalten in Tabelle 2 zeigt, dass bei Frauen nur gut die Hälfte (54 %) der von ihnen geleisteten Überstunden mit Überstundenzuschlag unter das neue Steuerprivileg fällt. Bei Männern qualifizieren sich hingegen 88 % der Überstunden mit Überstundenzuschlag für eine Freistellung des Zuschlags.⁹ Ursächlich hierfür ist, dass Frauen häufiger in Teilzeit arbeiten und deshalb am Vollzeit-Kriterium scheitern. Die Ergebnisse zeigen damit, dass die Neuregelung zu einer mittelbaren Diskriminierung nach Geschlecht führen würde (BT-Drucksache 21/755, 2025, S. 1-2). Das Bundesarbeitsgericht (8 AZR 370/20) hat in einem ähnlich gelagerten Fall „[t]arifliche Regelungen, nach denen Teilzeit-Arbeitnehmer erst dann Mehrarbeitszuschläge bekommen, wenn

sie mit der Zahl der erbrachten Überstunden die Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten überschritten haben“, als Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot gewertet und für nichtig erklärt (Süddeutsche Zeitung, 2024).

Freigestellte Beträge und Schätzung der Entlastung

Bisher hat die Datenanalyse ergeben, dass sowohl der Kreis der Begünstigten als auch die Zahl der Überstunden mit steuerbegünstigten Zuschlägen sehr gering ist. Dies lässt erwarten, dass auch die Entlastungswirkung der Neuregelung gering ausfallen wird. Wie hoch die Steuerersparnis ist, hängt von zwei Faktoren ab: Der Höhe der freigestellten Beträge und dem Steuersatz. Da in der VE keine Angaben zum Haushaltskontext enthalten sind, lässt sich letzterer jedoch nicht exakt ermitteln. Um die Steuerprogression zumindest näherungsweise abzubilden, werden die Beschäftigten nach ihrem Bruttomonatsverdienst in zehn gleich große Gruppen eingeteilt, die sogenannten Dezile. Unter grob vereinfachenden Annahmen – etwa, dass die Beschäftigten keine weiteren Einnahmen haben und gesetzlich versichert sind – lässt sich dann für jedes Dezil das zu versteuernde Jahreseinkommen¹⁰ berechnen und mithilfe des Steuerrechners des Bundesfinanzministeriums der Grenzsteuersatz im Steuerjahr 2024 ermitteln. Hierbei wird eine Veranlagung als Ledige unterstellt.

Tabelle 3 führt zunächst für die einzelnen Dezile die in den vorherigen Abschnitten eingeführten Indikatoren auf. Neu hinzu kommen die Höhe der freigestellten Beträge, der durchschnittliche Bruttomonatsverdienst und der geschätzte Grenzsteuersatz. Daraus lässt sich die mittlere Steuerersparnis im jeweiligen Dezil berechnen. Über die gesamte Verteilung gemittelt beträgt diese 0,31 € pro Person und Monat oder 3,77 € im Jahr. Aufgrund der vereinfachenden Annahmen zur Steuerbelastung muss jedoch betont werden, dass es sich hierbei nur um eine grobe Schätzung handelt. Außerdem ist denkbar, dass die Zahl der steuerbegünstigten Überstunden oder die Höhe der freigestellten Zuschläge unterschätzt wurden. Doch selbst wenn man eine Unterschätzung um den Faktor drei unterstellt, würde die durchschnittliche Steuerersparnis weniger als 1 € pro Monat oder 12 € pro Jahr betragen. Gemessen an dem Ziel, „breite Entlastungen“ für die Beschäftigten zu erreichen (CDU & CSU, 2024, S. 1), ist auch dies ein bescheidener Betrag.

¹⁰ Dazu wird der Bruttomonatsverdienst mit zwölf multipliziert. Anschließend werden Arbeitnehmerbeiträge zur gesetzlichen Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung sowie der Arbeitnehmer-Pauschbetrag abgezogen (nicht tabellarisch ausgewiesen).

⁹ Berechnung mit den ungerundeten Ausgangswerten.

Tabelle 3

Durchschnittliche Steuerersparnis aufgrund der Steuerfreistellung von Überstundenzuschlägen

Angaben nach Position in der Entgeltverteilung

Gruppe in der Verteilung der Bruttomonatsverdienste	Anteil der Beschäftigten mit begünstigtem Überstundenzuschlag in %	bezahlte Überstunden in Stunden pro Monat	darunter: begünstigte Überstunden in Stunden pro Monat	freigestellte Beträge in €	Durchschnittlicher Bruttomonatsverdienst in €	Grenzsteuersatz (Ledige)* in %	Durchschnittliche Steuerersparnis (vereinfachende Annahmen)* pro Person und Monat in €	pro steuerbegünstigte Überstunde in €
1. Dezil	<0,1	0,08	0,00	-	317	0,0	-	-
2. Dezil	<0,1	0,14	0,01	0,01	678	0,0	-	-
3. Dezil	0,2	0,50	0,03	0,03	1.485	17,1	0,01	0,23
4. Dezil	0,6	0,64	0,06	0,09	2.262	25,4	0,02	0,43
5. Dezil	1,4	0,76	0,16	0,36	2.804	27,4	0,10	0,61
6. Dezil	1,9	0,90	0,24	0,62	3.286	29,1	0,18	0,76
7. Dezil	2,5	1,10	0,36	1,10	3.804	30,9	0,34	0,93
8. Dezil	2,7	1,35	0,47	1,61	4.508	33,4	0,54	1,14
9. Dezil	2,5	1,58	0,50	2,03	5.696	37,9	0,77	1,53
10. Dezil	2,0	1,62	0,50	2,82	11.962	42,0	1,18	2,36
untere Hälfte (<= 3.041 €)	0,5	0,44	0,07	0,10	-	-	0,03	0,39
obere Hälfte (> 3.041 €)	2,3	1,31	0,42	1,64	-	-	0,60	1,45
Insgesamt	1,4	0,87	0,23	0,87	-	-	0,31	1,35

* Anmerkung: Ohne Berücksichtigung von Kinderfreibeträgen, Sonderzahlungen und anderen Einnahmen. Zu versteuerndes Einkommen entspricht dem 12-fachen des mittleren Bruttomonatsverdienstes, abzüglich der Arbeitnehmerbeiträge zur gesetzlichen Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung sowie des Arbeitnehmer-Pauschbetrags. Einkommensteuertarif 2024 für Alleinstehende ohne Berücksichtigung der Progression innerhalb der einzelnen Einkommensdezile. Werte für die untere/obere Hälfte und für „Insgesamt“ wurden als Durchschnitt der dazugehörigen Dezile gebildet.

Quelle: Verdiensterhebung April 2024 (Forschungsdatenzentren der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, 2025), eigene Berechnungen.

Ein detaillierterer Blick zeigt, dass die Steuerersparnisse sehr ungleich verteilt sind: Beschäftigte in den untersten beiden Dezilen würden überhaupt nicht von der Freistellung profitieren, und auch im 3. Dezil (0,01 €), im 4. Dezil (0,02 €) und im 5. Dezil (0,10 €) ist die monatliche Entlastung verschwindend gering. Mit steigendem Verdienst steigt auch die Steuerersparnis, sodass diese im 10. Dezil rund 1,18 € im Monat beträgt. Dies liegt sowohl an der höheren Anzahl von Überstunden in den oberen Verdienstklassen als auch daran, dass die freigestellten Beträge aufgrund der höheren Stundenverdienste größer sind. Zudem bewirkt der steigende Grenzsteuersatz, dass die Steuerersparnis proportional höher ausfällt. Für die untere Hälfte der Verteilung mit einem Bruttomonatsverdienst von bis zu 3.041 € ergibt sich so eine durchschnittliche Entlastung von 0,03 € pro Person und Monat, für die obere Hälfte von 0,60 € pro Person und Monat. Dies bedeutet, dass rund 95 % des steuerlichen Entlastungsvolumens Beschäftigten aus der oberen Hälfte der Entgeltverteilung zugutekommen und nur 5 % der unteren Hälfte. Die Pläne der Koalition haben also Rückwirkungen auf die Verteilung der verfügbaren Einkommen, die in der politischen Debatte bereits thematisiert wurden (BT-Drucksache 21/7552, 2025, S. 12).

Erklärtes Ziel des Koalitionsvorhabens ist es, einen steuerlichen Anreiz für Mehrarbeit zu schaffen (CDU, CSU & SPD, 2025, S. 46). Um die Anreizwirkung zu untersuchen, wird die Steuerentlastung in Tabelle 3 (letzte Spalte) ins Verhältnis zur Zahl der steuerbegünstigten Überstunden gesetzt. Mit 1,35 € pro steuerbegünstigte Überstunde fallen die Entlastungsbeträge jetzt etwas höher aus. Auch hier zeigt sich wieder ein Gefälle entlang der Entgeltverteilung. So beträgt der zusätzliche Nettoverdienst in der unteren Hälfte der Verteilung nur 0,39 € pro steuerbegünstigte Überstunde. Selbst im Extremfall – einer dauerhaften Erhöhung der Wochenarbeitszeit von 40 auf 48 Stunden pro Woche – ergibt dies nur einen Entlastungsbetrag von knapp 14 € pro Monat. Damit erscheint eine nennenswerte Anreizwirkung unwahrscheinlich. Im 10. Dezil ist die mittlere Steuerersparnis mit 2,36 € pro steuerbefreite Überstunde zwar deutlich höher, dürfte aber bei einem durchschnittlichen Bruttomonatsverdienst von fast 12.000 € ebenfalls keinen messbaren Anreiz ausüben. Damit dürften Mitnahmeeffekte dominieren.

Die Entlastung von 1,35 € pro steuerbegünstigte Überstunde ist deutlich geringer als der Wert von 3,50 €, den

der Wissenschaftliche Beirat beim BMF (2025) in einer Überschlagsrechnung ermittelt hat. Die Diskrepanz lässt sich im Wesentlichen auf zwei methodische Unterschiede zurückführen: So geht der Beirat von einem hypothetischen Zuschlag von 10 € pro Stunde aus, der vollständig von der Steuer freigestellt wird. Im Gegensatz dazu werden hier die tatsächlichen Überstundenzuschläge verwendet, die zudem einer doppelten Kapung unterworfen werden. Zudem wird die Grenzbelastung von 35 %, die der Beirat ansetzt, unter Einschluss aller Beschäftigtengruppen erst im 8. Dezil erreicht. Die Beispielrechnung macht also überaus großzügige Annahmen, die in der Praxis typischerweise nicht gegeben sind. Doch selbst für diesen Fall erwartet der Beirat „keine signifikante Ausweitung des Arbeitsangebots“ (Wissenschaftlicher Beirat beim BMF, 2025) und kommt damit zur gleichen Schlussfolgerung.

Fazit: Die Reform verfehlt ihre Ziele und schafft neue Probleme

Auf Basis der Verdiensterhebung (VE) lassen sich die Auswirkungen der geplanten Steuerfreistellung für Überstundenzuschläge erstmals konkret beziffern. Das Ergebnis ist ernüchternd: Nur eine verschwindend kleine Minderheit der Beschäftigten (1,4 %) würde von den Plänen der Koalition profitieren, der Rest geht leer aus. Über alle Beschäftigten gerechnet wäre künftig rund 0,87 € Bruttoentgelt pro Monat steuerbegünstigt. Da andere Datenquellen einen etwas höheren Umfang von bezahlten Überstunden ausweisen, ist es jedoch denkbar, dass die hier vorgestellten Berechnungen die Entlastungswirkung unterschätzen. Doch selbst wenn man annimmt, dass die Entlastung in der Realität dreimal so hoch ausfällt, wäre nur eine Steuerentlastung von knapp 12 € pro Jahr und Beschäftigte/n zu erwarten. Das Vorhaben kann damit das Versprechen aus dem Wahlprogramm von CDU und CSU (2025, S. 11-12), „eine breite Entlastung für die Bevölkerung“ zu erreichen, nicht einmal ansatzweise einlösen.

Die Datenanalyse belegt zudem problematische Verteilungswirkungen: Unterteilt man die Beschäftigten nach der Höhe ihres Bruttomonatsverdienstes in zwei Hälften, kommen rund 95 % des Entlastungsvolumens Beschäftigten aus der oberen Hälfte der Entgeltverteilung zugute und nur 5 % der unteren Hälfte. Beschäftigte mit einem Monatsverdienst von bis zu 3.041 € würden im Durchschnitt monatlich um gerade einmal 3 Cent entlastet; für Beschäftigte im obersten Zehntel liegt die durchschnittliche Entlastung hingegen bei rund 1,18 € pro Monat. Hierzu trägt bei, dass bei Gutverdienenden aufgrund der höheren Gehälter auch die Überstundenzuschläge höher ausfallen und der höhere Grenzsteuersatz zu größeren Steuerersparnissen führt.

Die Steuerfreistellung soll nach den Plänen der Koalition nur für Überstunden gelten, die oberhalb der normalen Vollzeit geleistet werden. Deshalb würden insbesondere Vollzeitbeschäftigte (2,4 %) von dem neuen Steuerprivileg profitieren, während die Regelung bei Teilzeitbeschäftigten (0,2 %) nur in Ausnahmefällen zur Anwendung kommen würde. Da Frauen aufgrund ihres höheren Anteils an der Sorgearbeit häufiger in Teilzeit arbeiten als Männer (Lott 2024b, S. 5), würden Frauen (0,5 %) deutlich seltener als Männer (2,2 %) in den Genuss der Neuregelung kommen. Eine mittelbare Diskriminierung nach Geschlecht zeigt sich auch, wenn man nur auf die bezahlten Überstunden mit Überstundenzuschlag abstellt: Bei Frauen würde davon künftig nur etwas mehr als die Hälfte (54 %) unter das Steuerprivileg fallen, bei Männern hingegen der weit überwiegende Anteil (88 %). Nimmt man die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (8 AZR 370/20) zu Überstundenzuschlägen als Anhaltspunkt (Süddeutsche Zeitung, 2024), liegt hier ein Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot nahe.

Insgesamt kann bezweifelt werden, dass die geplante Steuerbefreiung für Überstundenzuschläge einen wirkungsvollen Beitrag zur Ausweitung des Arbeitsangebots leisten würde. Die Analyse stützt damit die Schlussfolgerung des Wissenschaftlichen Beirats beim BMF (2025), der mit optimistischen Annahmen gerechnet hatte und in einer Überschlagsrechnung auf eine Steuerersparnis von 3,50 € pro Überstunde gekommen war. Auf Basis der VE ergibt sich hingegen nur ein durchschnittlicher Steuervorteil von 1,35 € pro steuerbegünstigte Überstunde. Hinzu kommt, dass die Steuerersparnis in der unteren Hälfte der Lohnverteilung – wo zusätzliches Einkommen den größten Anreiz schaffen sollte – mit nur 0,39 € pro steuerbegünstigte Überstunde deutlich geringer ausfällt. Bei Beschäftigten mit hohem Einkommen ist die Entlastung pro Überstunde zwar höher, fällt aber angesichts des Gesamtverdienstes nicht ins Gewicht. Deshalb dürften über die gesamte Verteilung hinweg Mitnahmeeffekte dominieren.

Das Koalitionsvorhaben ist unter weiteren Gesichtspunkten kritikwürdig: Zum einen ist fraglich, ob die zu erwartenden Bürokratiekosten in einem günstigen Verhältnis zu den erhofften Anreizwirkungen der Steuerfreistellung stehen. Um Missbrauch zu begrenzen, wäre diese nach den vorliegenden Informationen – sinnvollerweise – an mehrere, ineinandergreifende Voraussetzungen geknüpft. Diese machen jedoch die Unterscheidung von begünstigten und nicht begünstigten Überstundenzuschlägen für Arbeitgeber und Finanzverwaltung komplex. Zum anderen geht das Vorhaben an der eingespielten Praxis vorbei, nach der Mehrarbeit in der Regel auf Arbeitszeitkonten verbucht wird. Die Betriebe gewinnen dadurch Flexibilität und können – da die Beschäftigten oft in Vorleistung ge-

hen – gleichzeitig Kosten einsparen. Aus Beschäftigten-sicht ist jedoch problematisch, dass sich auf den Arbeitszeitkonten ein Berg von fast 500 Mio. bislang nicht vergüteten Arbeitsstunden angesammelt hat (Hartl et al., 2025). Auch die Tatsache, dass mehr als die Hälfte der Überstunden ohne Bezahlung und Freizeitausgleich verfällt, legt nahe, dass es bei Überstunden abseits eines neuen Steuerprivilegs dringlicheren Handlungsbedarf gibt.

Literatur

- Backhaus, N., Nold, J., Entgelmeier, I., Brenscheidt, F. & Tisch, A. (2023). *Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zu Arbeitszeit und gesundheitlichen Auswirkungen* (2. Aufl.).
- BT-Drucksache 21/755. (2025, 4. Juli). Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Sascha Müller, Katharina Beck, Dr. Moritz Heuberger, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN [Drucksache 21/474]. Finanzielle Anreize für Ausweitung der Erwerbsarbeit.
- CDU & CSU. (2024). *Politikwechsel für Deutschland, Wahlprogramm von CDU und CSU zur Bundestagswahl 2025*.
- CDU, CSU & SPD. (2025). *Verantwortung für Deutschland, Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD, 21. Legislaturperiode*.
- DStV – Deutscher Steuerberaterverband e.V. (2025). *DStV zum KoaVertrag: Steuerfreiheit von Zuschlägen für Mehrarbeit*.
- Finke, C., Geisler, S. & Überschaer, A. (2023). Aus Drei mach Eins: Die neue Verdiensterhebung. *WISTA – Wirtschaft und Statistik*, 75(5), 58–68.
- Forschungsdatenzentren der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder. (2025). *Metadatenreport. Teil II: Produktspezifische Informationen zur Nutzung der Verdiensterhebung, April 2024 per On-Site-Nutzung (EVAS-Nummer: 62361). Version 1*.
- GdP – Gewerkschaft der Polizei. (2025, 18. Juli). „Bagatellgrenze“ – Ministerium führt automatisierten Stundenverfall im DSM ein [Pressemitteilung].
- Hartl, T., Wanger, S., Warning, A. & Weber, E. (2025). Zunehmende Flexibilisierung der Arbeitszeit: Höchststand von 473 Millionen Stunden auf Kurzzeitkonten. *IAB-Kurzbericht*, 12/2025.
- IAB – Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. (2025, 4. März). *Ergebnisse der IAB-Arbeitszeitrechnung für das Jahr 2024: Erstmals seit Corona sinkt das Arbeitsvolumen* [Presseinformation].
- Klein-Schneider, H. (2007). *Flexible Arbeitszeit – Vertrauensarbeitszeit*.
- Lott, Y. (2024a, August). Wachstumsinitiative: Risiko für Gesundheit, Gleichstellung und sozialen Zusammenhalt. *WSI-Kommentar*, Nr. 2.
- Lott, Y. (2024b, September). Alles beim Alten – Der Gender Care Gap in der Erwerbsbevölkerung. *WSI Policy Brief*, Nr. 83.
- Lott, Y., Mückenberger, U., Scholz, R. & Völkle, H. (2025). Sorgesensible und geschlechtergerecht Arbeitszeiten. Jetzt! *WSI-Kommentar*, Nr. 6.
- Lübker, M. (2025). Steuerliche Freistellung von Überstundenzuschlägen: Geringe Entlastung und problematische Verteilungswirkungen. *Policy Brief*, Nr. 96.
- Nold, J. & Backhaus, N. (2022). Jede Stunde zählt? Arbeitszeiterfassung und -konten für verschiedene Überstundengründe und -ausgleichsformen. *sozialpolitik.ch*, 2(2022), 1–39.
- Seifert, H. (2025). Arbeitsangebot: Steuerfreie Überstundenzuschläge? *Wirtschaftsdienst*, 105(3), 151.
- SOEP – Sozio-oekonomisches Panel. (2025). Daten der Jahre 1984–2023, Version 40.1 (SOEP-Core v40.1, Remote Edition - Update).
- Statistisches Bundesamt. (2025, 19. Mai). *Fast jede zweite erwerbstätige Frau arbeitet in Teilzeit* [Pressemitteilung, Nr. 175].
- Stegmaier, J., Weik, J. A., Fitzenberger, B. & Weber, E. (2025). Mehr Anreize, mehr Flexibilität, mehr Arbeit? Wie Beschäftigte auf die Pläne der neuen Bundesregierung reagieren würden.
- Süddeutsche Zeitung. (2024, 5. Dezember). Überstunden: Gericht beendet Nachteile bei Teilzeittjobs. *Süddeutsche Zeitung*, Online-Ausgabe.
- Süddeutsche Zeitung. (2025, 11. Juli). Ahnungslos in Berlin. *Süddeutsche Zeitung*, 13.
- Wanger, S., Hartl, T., Hummel, M. & Yilmaz, Y. (2024). Überarbeitung der IAB-Arbeitszeitrechnung im Rahmen der Generalrevision 2024 der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen. *IAB-Forschungsbericht*, 20/2024.
- Wissenschaftlicher Beirat beim BMF – Bundesministerium der Finanzen. (2025, 3. August). Steuerfreie Überstundenzuschläge schaffen mehr Probleme, als sie lösen. Brief an den Bundesminister der Finanzen, Lars Klingbeil.

Title: Tax exemption for overtime supplements: Limited relief and adverse distributional impact

Abstract: By exempting overtime supplements from income tax, the coalition government aims to provide financial relief for workers and to incentives for overtime work. However, the planned reform is likely to fail on both counts: Only a tiny minority would benefit from the new exemption, and free-rider effects are likely to dominate. An analysis of the Earnings Survey shows that 95 percent of the relief would accrue to workers in the upper half of the wage distribution. Furthermore, the planned change leads to indirect discrimination against women, as the overtime they work is significantly less likely to qualify for the new tax privilege than is the case for men.