

POLICY BRIEF

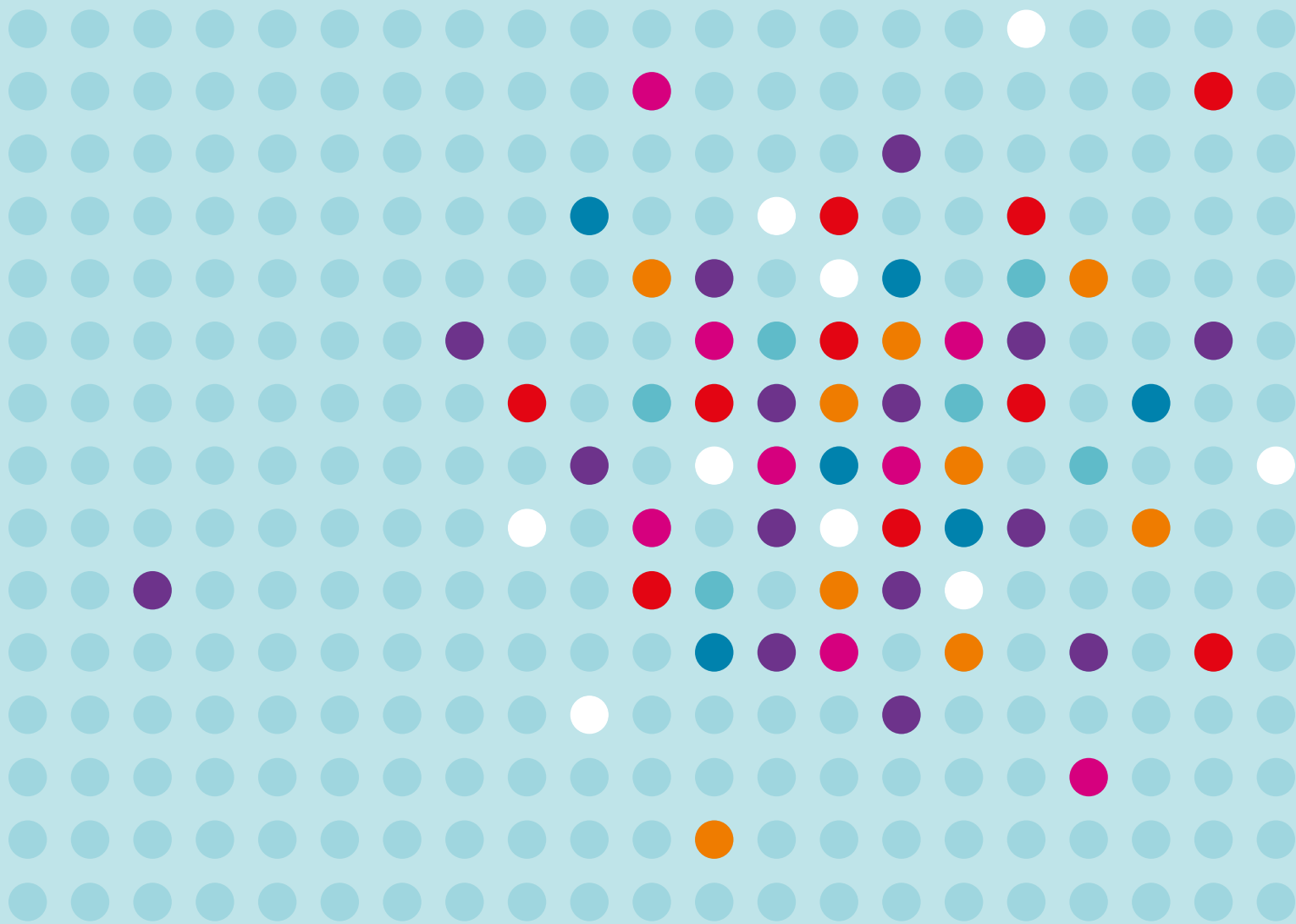
Nr. 93 · Policy Brief WSI · 10/2025

Das WSI ist ein Institut
der Hans-Böckler-Stiftung

STEUERLICHE FREISTELLUNG VON ÜBERSTUNDENZUSCHLÄGEN

Geringe Entlastung und problematische Verteilungswirkungen

Malte Lübker



1 Einleitung¹

„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 Vollzeitarbeit hinausgehen. Das Vorhaben war im Wahlprogramm von CDU und CSU (2024, S. 11f.) ein zentraler Bestandteil der „Agenda für die Fleißigen“, mit der eine „breite Entlastung für die Bevölkerung“ erreicht werden soll. Übergeordnetes Ziel war es, durch „[n]iedrigere Steuern und Beiträge [...] für höhere Löhne, mehr Arbeitsplätze, stärkeres Wachstum und sichere Sozialsysteme“ zu sorgen (ebda.). Entsprechend nimmt die CDU (2025) für sich in Anspruch, die steuerliche Freistellung von Überstundenzuschlägen in den Koalitionsvertrag verhandelt zu haben und drängt auf eine schnelle Umsetzung. Für die konkrete Ausgestaltung soll laut Koalitionsvertrag „eine praxisnahe Lösung in enger Abstimmung mit den Sozialpartnern entwickel[t]“ werden (CDU, CSU und SPD 2025, S. 18).

In der öffentlichen Diskussion sind die Pläne der Koalition bisher insbesondere unter drei Gesichtspunkten kritisiert worden. So wird zum einen darauf hingewiesen, dass Mehrarbeit über die normale Vollzeittätigkeit hinaus für Beschäftigte Gesundheitsrisiken mit sich bringt. Nach Darstellung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAUA) kann als gesichert gelten, dass lange Arbeitszeiten mit Erkrankungen des Herzkreislaufsystems, einer schlechteren allgemeinen psychischen Gesundheit und häufigerem Auftreten von krankheitsbedingten Fehlzeiten einhergehen (Backhaus et al. 2023, S. 5ff.). Dies lässt negative Rückwirkungen von Arbeitszeitverlängerungen auf die Produktivität erwarten. Zum anderen werden die Verteilungswirkungen problematisiert, insbesondere aus der Geschlechter-Perspektive. 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 (vgl. Statistisches Bundesamt 2025a; s.a. Lott 2024a; Seifert 2025). Zum dritten erhöht sich durch einen neuen Ausnahmetatbestand die Komplexität des Steuersystems weiter. Damit steigen auch die Bürokratiekosten für die Arbeitgeber, die im Zuge des Lohnsteuerabzugs prüfen müssen, ob ein ausbezahlter Überstundenzuschlag die Kriterien für eine steuerliche Freistellung erfüllt (DStV 2025; Wissenschaftlicher Beirat beim Bundesministerium der Finanzen 2025).

¹ 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. Jutta Höhne hat das Korrektur und Daniela Groß das Layout übernommen. Für die Veröffentlichung wurden Daten aus dem Sozio-oekonomischen Panel (SOEP-Core, v40.1, Remote Edition – Update, DOI: 10.5684/soep.core.v40.1r) und der Verdiensterhebung (April 2024, DOI: 10.21242/62361.2024.04.00.1.1.0) ausgewertet.

Zu den konkreten Entlastungswirkungen der geplanten Steuerfreistellung liegen derzeit zwar einige Modellrechnungen vor, jedoch kaum gesicherte Angaben. So gab die Bundesregierung in ihrer Antwort auf eine kleine Anfrage der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen an, dass ihr weder Daten zur Anzahl der Beschäftigten, die Überstundenzuschläge erhalten, noch zur Höhe der Zuschläge selbst vorliegen (BT-Drucksache 21/755, 2025, S. 9). Zur Verteilungswirkung und dem Umfang der steuerlichen Entlastung antwortete die Bundesregierung nur, dass beides von der tatsächlichen Ausgestaltung der Steuerfreistellung abhängt (ebda., S. 12). Mit „ahnungslos in Berlin“ fasst die Süddeutsche Zeitung (2025) den dürftigen Informationsstand zusammen und kommt zu der Einschätzung, dass „viel weniger Menschen profitieren, als man denken könnte“. Auch der zu erwartende Steuerbonus dürfte in der Regel „mickrig“ ausfallen (ebda.). In diese Richtung deutet auch die Arbeitszeitrechnung 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; s.a. Wanger et al. 2024). Zudem fällt nur für einen Teil der bezahlten Überstunden auch ein Zuschlag an, der unter das geplante Steuerprivileg fallen würde.

Ziel des vorliegenden Policy Briefs ist es, eine Reihe bisher offener Fragen zu beantworten: Wie viele Beschäftigten leisten bezahlte Überstunden, wie viele Menschen würden von dem neuen Steuerprivileg profitieren? Und wie hoch sind die ausbezahlten Überstundenzuschläge, die unter die Steuerbefreiung fallen würden? Daraus lassen sich – wenn auch nur näherungsweise – die steuerliche Entlastung der Beschäftigten und der Einnahmeausfall für die öffentliche Hand ableiten. Um die Verteilungswirkungen einzuordnen, differenziert die Analyse nach Beschäftigtenmerkmalen wie dem Geschlecht und der Verdiensthöhe.

Der Policy Brief ist wie folgt gegliedert: Abschnitt 2 fasst kurz zusammen, was die verfügbaren Datenquellen zur Verbreitung von Überstunden und zur Höhe der Überstundenzuschläge aussagen. Abschnitt 3 stellt die verwendete Datenquelle, die Verdiensterhebung (VE), vor und erläutert das methodische Vorgehen sowie die Annahmen, die zur Modellierung der steuerlichen Freistellung von Überstundenzuschlägen getroffen werden. Abschnitt 4 stellt die Ergebnisse vor und Abschnitt 5 zieht ein kurzes Fazit.

2 Bestandsaufnahme: Datenquellen zur Verbreitung von Überstunden

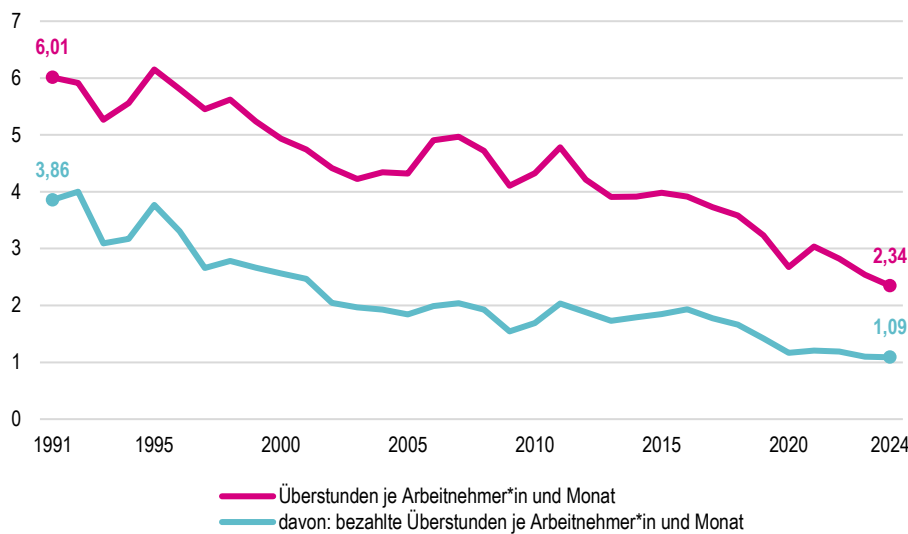
Eine zentrale Quelle für Analysen zur Verbreitung von Überstunden ist die bereits oben zitierte IAB-Arbeitszeitrechnung, die als Bestandteil der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen (VGR) umfangreiche Daten zum Arbeitsvolumen und seinen Komponenten enthält (Wanger et al. 2024). Die Arbeitszeitrechnung weist Überstunden im engeren Sinne aus und unterscheidet dabei zwischen bezahlten und unbezahlten Überstunden. Nicht enthalten ist Mehrarbeit, die auf Arbeitszeitkonten verbucht wird – auch wenn diese landläufig als „Überstunden“ bezeichnet wird. Die Zeitreihe in Abbildung 1 zeigt zunächst, dass Überstunden nach dieser engen Definition überwiegend unentgeltlich geleistet werden, also weder mit Geld noch mit Freizeit ausgeglichen werden. Unbezahlte Überstunden scheiden für ein etwaiges Steuerprivileg von vornherein aus. Ihr Anteil an den geleisteten Überstunden betrug in den Jahren 2020 bis 2024 rund 57 % (IAB 2025).

Die hohe Bedeutung von unbezahlten Überstunden geht zum einen darauf zurück, „dass Beschäftigte ohne Arbeitszeiterfassung insgesamt [...] mehr und vor allem nicht abgegoltene Überstunden“ leisten (Nold/Backhaus 2022, S. 1). Es gibt aber auch Beispiele, in denen angeordnete und geleistete Überstunden trotz Arbeitszeiterfassung systematisch verfallen. So werden bei der Polizei in Nordrhein-Westfalen Überstunden unterhalb einer „Bagatellgrenze“ von 5 Stunden pro Monat automatisch aus den Zeitkonten der Beschäftigten gelöscht (GdP 2025). Teilweise werden geleistete Überstunden auch dann aus dem Arbeitszeitkonto gestrichen, wenn das Zeitguthaben eine bestimmte Kappungsgrenze überschreitet (Klein-Schneider 2007, S. 90ff.). Die Beschäftigtenbefragung der IG Metall kam schon vor längerer Zeit zu dem Ergebnis, dass bei fast der Hälfte (46,6 %) der Beschäftigten mit Vertrauensarbeitszeit (also ohne Zeiterfassung) regelmäßig Überstunden verfallen. Doch auch wenn die Arbeitszeit in Gleitzeit-Modellen erfasst wird, berichtet noch immer ein knappes Fünftel (18,6 %), dass Überstunden ohne Ausgleich erlöschen (Piele/Piele 2018, S. 40f.).

Zudem wird in der IAB-Arbeitszeitrechnung deutlich, dass die Zahl der erfassten Überstunden stark rückläufig ist: Während in der ersten Hälfte der 1990er Jahre noch sechs Überstunden pro Monat und Beschäftigten anfielen, waren es im Jahr 2024 nur noch 2,34 Stunden, von denen 1,09 Stunden bezahlt wurden. Das IAB führt den Rückgang der Überstunden insbesondere auf die zunehmende Verbreitung von Arbeitszeitkonten zurück, die in den vergangenen Jahrzehnten „ein immer wichtigeres betriebliches Flexibilisierungsinstrument geworden“ sind (Wanger et al., S. 26). In Phasen hoher Auslastung können Betriebe auf Mehrarbeit zurückgreifen, ohne diese als Überstunden auszubezahlen. Die so aufgebauten Zeitguthaben können bei geringer Auslastung wieder abgebaut werden. Arbeitszeitkonten bieten also für Betriebe den Vorteil, dass sie das Arbeitsvolumen ohne zusätzliche Kosten anpassen können. Der Rückgang der erfassten Überstunden ist also eine Folge der Flexibilisierung der Arbeitszeit und lässt nicht den Schluss zu, dass es den Beschäftigten heute an Fleiß mangelt.

Abbildung 1: Durchschnittliche Anzahl der monatlich geleisteten Überstunden pro Arbeitnehmer*in, 1991–2024

Angabe in Stunden



Quelle: IAB-Arbeitszeitrechnung (Datenstand: Februar 2025)

WSI

Auch für Beschäftigte kann sich aus Arbeitszeitkonten ein Zuwachs an Zeitautonomie ergeben. Seifert (2019, S. 435) weist allerdings darauf hin, dass häufig unklar ist, „welcher Akteur [Arbeitgeber oder Beschäftigte] unter welchen Bedingungen über die Bildung von Zeitguthaben und von Zeitschulden entscheidet“. Problematisch ist, dass Beschäftigte in der Praxis oft in Vorleistung gehen. Auf den Kurzzeitkonten befanden sich im 4. Quartal 2023 insgesamt 473 Millionen bislang unbezahlte Arbeitsstunden, was nach Berechnungen des IAB einer Nettolohnsumme von rund 9,45 Milliarden Euro entspricht (Hartl et al. 2025, S. 6). Die Guthaben stellen „einen [unverzinsten] Kredit der Beschäftigten an ihren Betrieb oder die Verwaltung“ dar und senken gegenüber dem klassischen System bezahlter Überstunden für die Arbeitgeber die Arbeitskosten (ebda.).

Informationen zu Überstunden finden sich zudem in einer Reihe von Haushalts- und Personenbefragungen. So zeigt das Sozio-oekonomische Panel (SOEP, v40.1) für das Jahr 2023, dass ein erheblicher Teil der abhängig Beschäftigten (71,6 %) zumindest gelegentlich Mehrarbeit leistet; etwa die Hälfte aller Beschäftigten (53,1 %) hat auch im Monat vor der Befragung Überstunden gemacht.² Die Angaben der Beschäftigten bestätigen, dass Überstunden im Regelfall auf ein Arbeitszeitkonto fließen und mit Freizeit ausgeglichen werden können.³ Nur eine kleine Minderheit aller Beschäftigten (6,8 %) gibt an, dass ihnen im vergangenen Monat Überstunden ausbezahlt wurden. Im Schnitt waren dies für Beschäftigte mit ausbezahlten Überstunden 19,8 Stunden. Bezogen auf alle Beschäftigten ergibt sich ein Wert von durchschnittlich 1,35 ausbezahlten Überstunden pro Monat, also leicht oberhalb der Angaben aus der IAB-Arbeitszeitrechnung. Nicht erfasst wird im

² Gewichtete Daten, eigenen Berechnungen. Die Analyse beschränkt sich auf Vollzeitbeschäftigte, Teilzeitbeschäftigte, geringfügig Beschäftigte und Auszubildende.

³ Dies trifft auf 71,7 % der Beschäftigten mit gelegentlichen Überstunden zu.

SOEP, ob für Überstunden Zuschläge gezahlt werden. Auch der Bruttomonatsverdienst lässt sich nicht in seine Bestandteile unterteilen. Deshalb können die Effekte einer steuerlichen Begünstigung von Überstundenzuschlägen auf Grundlage des SOEP nicht verlässlich ermittelt werden.

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 die überwältigende Mehrheit (93 %) der Vollzeitbeschäftigten an, dass es an ihrem Arbeitsplatz generell möglich sei, Überstunden zu leisten. Allerdings kann sich weniger als die Hälfte (43 %) Überstunden prinzipiell auszahlen lassen, und nur 14 % der Vollzeitbeschäftigten gaben an, dass hierbei auch ein Überstundenzuschlag anfällt.⁴ Anders als im SOEP wurde im IAB-OPAL nicht gefragt, inwiefern die Arbeitgeber von den bestehenden Überstundenregelungen auch Gebrauch machen. Es lässt sich mit dem IAB-OPAL also nicht abschätzen, wie viele Beschäftigte in einem konkreten Zeitraum tatsächlich Überstunden geleistet und ausbezahlt bekommen haben.

Um die Wirkung der geplanten Maßnahme 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.⁵ Rund 45 % der Vollzeitbeschäftigten ließen „eine Bereitschaft erkennen, bei einer solchen Regelung mehr Überstunden zu leisten“ als bisher (ebda.). Die Ergebnisse wurden in dem Sinne interpretiert, dass die steuerliche Freistellung der Zuschläge für einen großen Teil der Beschäftigten wie beabsichtigt Anreize schaffen würde, künftig mehr Überstunden zu leisten.⁶ Diese Deutung ist jedoch angreifbar, da den Befragten drei Anreize gleichzeitig vorgelegt wurden – die Bezahlung von Überstunden, der Zuschlag und die Steuerfreistellung. Damit lässt sich nicht ermitteln, 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 (finanziell bedeutendere) Bezahlung von Überstunden sowie der in Aussicht gestellte Zuschlag selbst⁷ *keinerlei* Anreizwirkung haben. Dies gilt umso mehr, als Überstunden derzeit nach den oben zitierten Ergebnissen der IAB-Arbeitszeitrechnung mehrheitlich unbezahlt bleiben.

⁴ Weitere 6 % konnten nicht sagen, ob es einen Zuschlag gibt oder nicht.

⁵ Alternativ besteht in dem Szenario auch die Möglichkeit eines Freizeitausgleichs.

⁶ Die Autoren ziehen folgendes Fazit: „Zugleich, so ein weiteres Ergebnis der Befragung, würde ein nicht unerheblicher Teil auf finanzielle Anreize für Überstunden [...] positiv reagieren: 45 Prozent der Vollzeitbeschäftigten wären nach eigener Aussage bereit, mehr Überstunden zu leisten, wenn sie einen steuerfreien Zuschlag erhielten.“ (Stegmaier et al. 2025)

⁷ Hinzu kommt, dass die Anmoderation der Frage im IAB-OPAL die Aufmerksamkeit der Befragten auf den Zuschlag selbst lenkt (und die Steuerfreistellung nicht erwähnt): „Aktuell wird in der Politik diskutiert, ob es stärker gefördert werden soll, dass Vollzeit-Beschäftigte Mehrarbeit leisten und Überstunden machen. Der Arbeitgeber soll es leichter haben, für Überstunden einen zusätzlichen Zuschlag zu zahlen.“

3 Datenbasis und methodisches Vorgehen

In der VE werden seit 2022 monatlich für eine Stichprobe von 58.000 Betrieben aus der Privatwirtschaft die Verdienste und Arbeitsstunden sämtlicher dort beschäftigter Arbeitnehmer*innen erhoben (Finke/Geisler/Überschaer 2023). Die Daten stammen in der Regel direkt aus der Lohnbuchhaltung der Betriebe und gelten deshalb als zuverlässig. Zusätzlich werden für den öffentlichen Dienst fortgeschätzte Daten aus der Personalstandstatistik zugespielt und Angaben für Betriebe ohne sozialversicherungspflichtig Beschäftigte imputiert, sodass die VE insgesamt rund 9,6 Millionen Beschäftigte umfasst. Bezüglich der Arbeitszeit unterscheidet der Datensatz zwischen den bezahlten Arbeitsstunden ohne Überstunden (Variable F19) und den bezahlten Überstunden (F20). Die Verdienstdefinitionen orientieren sich an der Entgeltbescheinigungsverordnung, sodass die Entgeltkomponenten für den vorliegenden Zweck hinreichend detailliert abgebildet werden (vgl. Forschungsdatenzentren der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder 2025). Als Einschränkung ist anzumerken, dass die VE – anders als beispielsweise das SOEP – keine Informationen über den Haushaltskontext enthält. Damit ist auch das Haushaltseinkommen unbekannt und die Steuerentlastung kann nur grob modelliert werden.

Für externe Wissenschaftler*innen ist die VE derzeit für den Stichmonat April 2024 zugänglich. Auf diesem Datensatz beruht auch die folgende Auswertung. Personen mit bezahlten Überstunden lassen sich anhand eines positiven Wertes für den Bruttomonatsverdienst für bezahlte Überstunden (F23) identifizieren. Diese Variable enthält die Gesamtvergütung für bezahlte Überstunden, also inklusive etwaiger Zuschläge. Die Höhe der Überstundenzuschläge lässt sich deshalb nur indirekt durch einen Vergleich des Stundenentgelts für bezahlte Überstunden mit dem Stundenentgelt für reguläre Arbeitszeit ermitteln. Erstes lässt sich berechnen, indem das Bruttomonatsverdienst für bezahlte Überstunden (F23) durch die Anzahl der bezahlten Überstunden (F20) geteilt wird. Für das zweite ist der Bruttomonatsverdienst (F21) der Ausgangspunkt. Von diesem werden drei sogenannte Darunter-Positionen abgezogen,⁸ um das Grundentgelt zu bestimmen. Wenn dieses durch die bezahlten Arbeitsstunden ohne Überstunden (F19) geteilt wird, ergibt sich das Stundenentgelt für reguläre Arbeitszeit.⁹ Aus dem Verhältnis der beiden Stundenentgelte lässt sich der Überstundenfaktor ableiten. Ein Überstundenfaktor größer als 1 zeigt an, dass ein Überstundenzuschlag anfällt.¹⁰

⁸ Neben dem Bruttomonatsverdienst für bezahlte Überstunden (F23) sind dies die sonstigen Bezüge (F22), zu denen u. a. Sonderzahlungen wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld gehören, und der Bruttomonatsverdienst für Zuschläge für Schicht-, Samstags-, Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit (F24).

⁹ Im Datensatz fehlen die Angaben zur Anzahl der bezahlten Überstunden (F20) für rund 0,7 % der Fälle. Ein Ausschluss dieser Fälle würde zu einer systematischen Unterschätzung des Anteils der Beschäftigten führen, die von dem Steuerprivileg profitieren würden. Deshalb werden fehlende Angaben mithilfe einer Tobit-Regression imputiert.

¹⁰ Da Überstundenzuschläge von weniger als 0,1 % unplausibel erscheinen und mit großer Wahrscheinlichkeit auf Rundungsfehler zurückgehen, werden Überstundenfaktoren $< 1,001$ auf 1 gesetzt.

Kasten 1

Formulierungshilfe des Bundesministeriums der Finanzen zur Regelung zur Steuerfreistellung von Überstundenzuschlägen*

§ 3b Steuerfreiheit von Zuschlägen für Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit und Überstunden.

(4) Steuerfrei sind Zuschläge, die vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn für tatsächlich geleistete Überstunden neben einem Überstundengrundlohn gezahlt werden, soweit sie 25 Prozent des Grundlohns nicht übersteigen. Der Überstundengrundlohn im Sinne des Satzes 1 darf den Grundlohn (Absatz 2 Satz 1) nicht [über]schreiten. Als Überstunde im Sinne des Satzes 1 gilt jede über die monatliche Normalarbeitszeit hinaus geleistete Arbeitsstunde. Die monatliche Normalarbeitszeit ergibt sich aus der wöchentlichen Arbeitszeit, die arbeitsvertraglich oder auf Grund einer anderen arbeits- oder dienstrechtlichen Rechtsgrundlage (wie Einzelvertrag, Betriebsvereinbarung, Tarifvertrag, Gesetz) festgelegt worden ist, mindestens jedoch 34 Stunden.

Anmerkung: * Veralteter Stand, ohne Berücksichtigung der Regelungen aus dem Koalitionsvertrag (CDU, CSU und SPD 2025, S. 18) zur Abgrenzung von Vollzeitarbeit nach Tarifbindung.

Quelle: Formulierungshilfe zur Änderung von § 3b des Einkommensteuergesetzes (EStG) aus dem Bundesministerium der Finanzen, ohne Datum (20. Legislaturperiode).

Nach den Plänen der Koalition sollen lediglich Zuschläge für Überstunden steuerlich begünstigt werden, die über Vollzeitarbeit hinausgehen. Laut Koalitionsvertrag (CDU, CSU und SPD 2025, S. 18) gilt eine Wochenarbeitszeit von 40 Stunden als Vollzeit, für tariflich festgelegte Arbeitszeiten abweichend von mindestens 34 Stunden. Laut einer Formulierungshilfe des Bundesministeriums der Finanzen, die noch aus der Zeit der Ampel-Koalition stammt, würde die Regelung für „jede über die monatliche Normalarbeitszeit hinaus geleistete Arbeitsstunde“ gelten (Kasten 1). Anders als in der Presseberichterstattung teilweise dargestellt, könnten prinzipiell also auch Teilzeitbeschäftigte 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. Mit dem gleichen Ansatz lassen sich auch die Überstunden ermitteln, die oberhalb der beiden Schwellenwerte für die Steuerbegünstigung liegen.¹¹ Für den Fall, dass die künftige Gesetzgebung nicht auf die pauschalen Schwellen abstellt, sondern die tatsächliche tariflich vereinbarte Arbeitszeit ansetzt, ergibt sich hieraus eine Überschätzung des begünstigten Personenkreises in tarifgebundenen Betrieben. Auch für nicht tarifgebundene Betriebe könnten sich Abweichungen ergeben, wenn für diese schon Wochenarbeitszeiten unterhalb von 40 Stunden als Vollzeit gelten.

¹¹ Die monatliche Gesamtarbeitszeit ergibt sich aus der Summe von F19 und F20. Um monatliche Schwellenwerte zu erhalten, werden die Werte von 34 bzw. 40 Stunden mit einem Faktor von 4,35 multipliziert.

Nach Auskunft des Bundesministeriums der Finanzen liegt derzeit noch kein konkretes Gesetzesvorhaben vor, aus dem sich Details zum Umfang der Freistellung ableiten lassen.¹² Die Presseberichterstattung (Süddeutsche Zeitung 2025) legt jedoch nahe, dass sich die Freistellung an der oben zitierten „Formulierungshilfe“ orientieren wird. Diese sah vor, Überstundenzuschläge analog zu den Zuschlägen für Sonntags-, Feiertags- oder Nacharbeit nach § 3b des Einkommensteuergesetzes zu behandeln. Danach wären Überstundenzuschläge nur bis zu einer Höhe von 25 % des Grundlohns freigestellt. Dies ist auch eine gängige Höhe von tariflich vereinbarten Mehrarbeitszuschlägen (Schulten/WSI-Tarifarchiv 2025). Zusätzlich wird in § 3b Abs. 2 EstG der berücksichtigte Grundlohn bei 50 Euro pro Stunde gekappt. Dieses Vorgehen liegt auch für Überstundenzuschläge nahe, um einen Missbrauch der Ausnahmeregelung zu begrenzen. Beide Kappungsgrenzen werden im Folgenden übernommen, um die freigestellten Beträge für Überstundenzuschläge zu berechnen.¹³

4 Ergebnisse: Geringe Reichweite der Steuerfreistellung für Überstundenzuschläge

Im Folgenden wird zunächst dargestellt, wie viele Beschäftigte bezahlte Überstunden leisten und wer die Bedingungen für eine Steuerfreistellung erfüllt (Abschnitt 4.1). Darauf aufbauend wird die Anzahl der steuerbegünstigten Überstunden (Abschnitt 4.2) und die Höhe der freigestellten Beträge (Abschnitt 4.3) ermittelt. Nur grob geschätzt werden kann hingegen die steuerliche Entlastung (Abschnitt 4.4), da in der VE keine Angaben über den Haushaltskontext vorhanden sind. Zu unbezahlten Überstunden und dem Einsatz von Arbeitszeitkonten können auf Basis der VE keine Aussagen getroffen werden.

4.1 Anteil der begünstigten Beschäftigten

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 direkt 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

¹² E-Mail des Bundesministeriums der Finanzen vom 9. September 2025.

¹³ Bei Ausschöpfung beider Kappungsgrenzen beläuft sich die höchstmögliche Steuerfreistellung also auf 12,50 Euro pro Überstunde (50,00 Euro Grundentgelt × 25 % = 12,50 Euro).

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, sodass das Ergebnis auch hier plausibel erscheint.

Tabelle 1: Anteil der Beschäftigten mit Überstunden, Überstundenzuschlag und begünstigtem Überstundenzuschlag
Angaben in Prozent

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

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

Quelle: Verdiensterhebung April 2024 (DOI: 10.21242/62361.2024.04.00.1.1.0), eigene Berechnungen.

WSI

Nach den Plänen der Koalition soll das neue Steuerprivileg nur für Zuschläge auf Überstunden gelten, die über den Umfang einer Vollzeittätigkeit 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. Theoretisch können zwar auch Teilzeitbeschäftigte in den Genuss von steuerbefreiten Überstundenzuschlägen kommen, wenn ihre Wochenarbeitszeit inklusive Überstunden die Vollzeitschwelle überschreitet. In der Praxis kommt diese Konstellation jedoch nur äußerst selten vor, sodass nur 0,2 % der Beschäftigten in sozialversicherungspflichtiger Teilzeit von dem Steuerprivileg profitieren würden. Da die Geringfügigkeitsgrenze bei Erreichen der Vollzeitschwelle regelmäßig überschritten wird, würde die Steuerfreistellung für geringfügig entlohnte Beschäftigte (0,0 %) keine Anwendung finden. Auch Auszubildende (0,8 %) würden nur selten unter das Steuerprivileg fallen.

Differenziert man nach Geschlecht, bestätigt sich der in der von Kritikern des Vorhabens (Lott et al. 2025; Seifert 2025; BT-Drucksache 21/755, 2025, S. 1f.) erwartete Effekt: Männer (2,2 %) profitieren deutlich häufiger als Frauen (0,5 %) von der Steuerfreistellung. Das Koalitionsvorhaben hat also einen deutlichen „Gender-Bias“ zulasten von Frauen. Beschäftigte in tarifgebundenen Betrieben (1,7 %) würden etwas häufiger als jene in Betrieben ohne Tarifbindung (1,1 %) profitieren, 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 würde nur jede*r Vierzigste von den Plänen der Koalition profitieren.

4.2 Anzahl der steuerbegünstigten Überstunden

Als nächstes wird danach gefragt, wie viele bezahlte Überstunden unter das Vorhaben der Koalition fallen würden. Tabelle 2 zeigt zunächst, dass im April 2024 pro Beschäftigten rund 0,87 Überstunden ausbezahlt wurden. Dies ist etwas unterhalb des Wertes aus der IAB-Arbeitszeitrechnung für 2024 (1,09 bezahlte Überstunden) und deutlich weniger als die Beschäftigten im Jahr 2023 im SOEP angegeben haben (1,35 bezahlte Überstunden). Mögliche Erklärung 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). Hiervon erfüllen jedoch nicht alle das Vollzeit-Kriterium, sodass pro Beschäftigten und Monat nur die Zuschläge auf etwa 0,23 Überstunden (oder 14 Minuten) unter das neugeschaffene Steuerprivileg fallen würden. Wenn nach Beschäftigtengruppen differenziert wird, zeigt sich auch hier ein deutlicher Vorsprung für Vollzeitbeschäftigte (0,40 Stunden) und Männer (0,38 Stunden). In beiden Gruppen erfüllt jeweils rund ein Drittel der bezahlten Überstunden die Bedingungen für das Steuerprivileg. Teilzeitbeschäftigte (0,75 bezahlte Überstunden) und Frauen (0,52 bezahlte Überstunden) leisten zwar auch Mehrarbeit, von denen jedoch mit 0,04 Stunden (sozialversicherungspflichtige Teilzeit) bzw. 0,07 Stunden nur ein verschwindend geringer Teil die Bedingungen für eine Steuerbegünstigung erfüllt.

Tabelle 2: Anzahl der Überstunden pro Beschäftigten
Angaben in Stunden

	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
sozialversicherungspflichtige 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

Anmerkungen:

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 (DOI: 10.21242/62361.2024.04.00.1.1.0), eigene Berechnungen.

WSI

Die Ergebnisse belegen damit, dass das Gesetzesvorhaben zu einer mittelbaren Diskriminierung nach Geschlecht führt (s.a. BT-Drucksache 21/755, 2025, S. 1f.). Da Frauen in der Gruppe der Teilzeitbeschäftigten deutlich überrepräsentiert sind, bewirkt das Vollzeit-Erfordernis, dass nur gut die Hälfte (54 %) der von ihnen geleisteten Überstunden mit Überstundenzuschlag unter das Steuerprivileg fallen würde. Bei Männern qualifizieren sich hingegen 88 % der Überstunden mit Überstundenzuschlag für eine Freistellung des Zuschlags.¹⁴ 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).

¹⁴ Berechnet mit ungerundeten Werten als „Anzahl der bezahlten Überstunden mit Überstundenzuschlag oberhalb der Vollzeit-Schwelle“ / „Anzahl der bezahlten Überstunden mit Überstundenzuschlag“ (Tabelle 2, Spalte 3 und 4).

4.3 Höhe der freigestellten Beträge

Ein wesentlicher Aspekt des Koalitionsvorhabens ist, dass nicht das Überstundenentgelt selbst steuerlich freigestellt werden soll, sondern – analog zu den Zuschlägen für Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit – nur ein allfälliger Überstundenzuschlag. Wie oben dargelegt unterstellen die Berechnungen eine Kappung des Überstundenzuschlags bei 25 % und des rechnerischen Grundentgelts bei 50 Euro pro Stunde. In Zusammenspiel mit der geringen Anzahl an Überstunden, die die Bedingungen des Koalitionsvorhabens erfüllen, ergibt sich so lediglich ein steuerbegünstigtes Entgelt von durchschnittlich nur 0,87 Euro pro Monat und Beschäftigten (Tabelle 3). Auf das Jahr hochgerechnet müssten Beschäftigte also künftig im Durchschnitt auf etwas mehr als 10 Euro pro Jahr keine Steuern mehr bezahlen. Wichtig ist, dass dies noch nicht mit der Steuerersparnis gleichgesetzt werden kann (siehe dazu Abschnitt 4.4).

Tabelle 3: Freigestellte Beträge für Überstundenzuschläge nach Personengruppen
Angaben in Euro

	alle Beschäftigten	nur Beschäftigte mit begünstigtem Überstundenzuschlag
nach Beschäftigungsstatus		
Vollzeit	1,52	64,11
sozialversicherungspflichtige Teilzeit	0,11	50,50
geringfügig entlohnte Beschäftigte	0,00	-
Auszubildende	0,12	15,24
nach Geschlecht		
Männer	1,46	65,31
Frauen	0,23	48,24
nach Tarifbindung des Betriebs		
nicht tarifgebunden	0,66	58,29
tarifgebunden	1,09	65,47
nach Region		
Westdeutschland	0,96	64,83
Ostdeutschland (inkl. Berlin)	0,40	44,09
Insgesamt	0,87	62,49

Quelle: Verdiensterhebung April 2024 (DOI: 10.21242/62361.2024.04.00.1.1.0), eigene Berechnungen



Die freigestellten Beträge lassen sich wieder nach Personen- und Betriebsmerkmalen differenzieren: Für Männer (1,46 Euro) und Beschäftigte in Vollzeit (1,52 Euro) sind diese erwartungsgemäß deutlich höher als für Frauen (0,23 Euro), sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Teilzeit (0,11 Euro) und Auszubildende (0,12 Euro) sowie geringfügig Beschäftigte (0,00 Euro). Auch zwischen Beschäftigten in nicht tarifgebundenen (0,66 Euro) und tarifgebundenen Betrieben (1,09 Euro) sowie zwischen West- (0,96 Euro) und Ostdeutschland (0,40 Euro) zeigen sich Unterschiede, die in die gleiche Richtung wie die Zahl der begünstigten Überstunden zeigen.

Diese Berechnungen lassen außer vor, dass die weitaus überwältigende Mehrheit der Beschäftigten keine Vorteile aus der geplanten Regelung ziehen würde. Bezieht man das freigestellte Entgelt nur auf die kleine Gruppe der Beschäftigten mit begünstigten Überstundenzuschlägen, so fällt der freigestellte Betrag mit 62,49 Euro pro Monat deutlich höher aus. Auch nach dieser Betrachtungsweise verbleiben beispielsweise Unterschiede zwischen Männern (65,31 Euro) und Frauen (48,24 Euro). Frauen profitieren also zum einen seltener von dem geplanten Steuerprivileg (wie in Abschnitt 4.1 dargestellt), und zum anderen sind auch die freigestellten Beträge kleiner.

4.4 Schätzung der steuerlichen Entlastung und Verteilungswirkungen

Freigestellte Beträge entsprechen noch nicht der steuerlichen Entlastung – sie sind gewissermaßen das „Brutto“, von dem mehr „Netto“ übrigbleiben soll. Die Höhe der Steuerersparnis hängt dabei vom individuellen Grenzsteuersatz ab, der mit dem zu versteuernden Einkommen steigt. Die Steuerprogression führt dazu, dass ein von der Steuer freigestellter Euro bei Beschäftigten mit hohem Einkommen zu einer größeren Steuerersparnis führt als bei Beschäftigten mit geringem Einkommen. Die Pläne der Koalition haben also auch Rückwirkungen auf die Verteilung der verfügbaren Einkommen, die in der politischen Debatte bereits thematisiert wurden (BT-Drucksache 21/7552, 2025, S. 12).

Da in der VE keine Informationen zum Haushaltskontext und zu anderen Einkünften vorliegen, lassen sich Steuerersparnisse und Verteilungswirkungen nicht genau bestimmen, sondern nur näherungsweise schätzen. Hierfür werden die Beschäftigten nach aufsteigendem Bruttomonatsverdienst in zehn gleich große Gruppen eingeteilt, die sogenannten Dezile. Tabelle 4 trägt für die einzelnen Dezile zunächst die in den vorherigen Abschnitten eingeführten Indikatoren ab, namentlich den Anteil der Beschäftigten mit begünstigtem Überstundenzuschlag, die Anzahl der (steuerbegünstigten) Überstunden und die Höhe der freigestellten Beträge. Als nächstes wird der durchschnittliche Bruttomonatsverdienst aufgeführt. Um für das jeweilige Dezil den Grenzsteuersatz zu schätzen, wird der Monatsverdienst mit zwölf multipliziert. Anschließend werden Arbeitnehmerbeiträge zur gesetzlichen Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung sowie der Arbeitnehmer-Pauschbetrag abgezogen, um das zu versteuernde Jahreseinkommen zu schätzen (nicht tabellarisch ausgewiesen). Mithilfe des Steuerrechners des Bundesfinanzministeriums kann für dieses grob vereinfachte Szenario der Grenzsteuersatz im Steuerjahr 2024 ermittelt werden, wobei Veranlagung als Ledige unterstellt wird.

Tabelle 4: 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	bezahlte Überstunden	darunter: begünstigte Überstunden	Freigestellte Beträge	Durchschnittlicher Bruttomonatsverdienst	Grenzsteuersatz (Ledige)	Durchschnittliche Steuerersparnis (vereinfachende Annahmen)*		
	in %	in Stunden pro Monat	in Stunden pro Monat	in Euro	in Euro	in %	pro Person und Monat, in Euro	pro bezahlte Überstunde, in Euro	pro steuerbegünstigte Überstunde, in Euro
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	0,01	0,23
4. Dezil	0,6	0,64	0,06	0,09	2.262	25,4	0,02	0,04	0,43
5. Dezil	1,4	0,76	0,16	0,36	2.804	27,4	0,10	0,13	0,61
6. Dezil	1,9	0,90	0,24	0,62	3.286	29,1	0,18	0,20	0,76
7. Dezil	2,5	1,10	0,36	1,10	3.804	30,9	0,34	0,31	0,93
8. Dezil	2,7	1,35	0,47	1,61	4.508	33,4	0,54	0,40	1,14
9. Dezil	2,5	1,58	0,50	2,03	5.696	37,9	0,77	0,49	1,53
10. Dezil	2,0	1,62	0,50	2,82	11.962	42,0	1,18	0,73	2,36
untere Hälfte (<= 3.041 €)	0,5	0,44	0,07	0,10	-	-	0,03	0,06	0,39
obere Hälfte (> 3.041 €)	2,3	1,31	0,42	1,64	-	-	0,60	0,46	1,45
Insgesamt	1,4	0,87	0,23	0,87	-	-	0,31	0,36	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.

WSI

Quelle: Verdiensterhebung April 2024 (DOI: 10.21242/62361.2024.04.00.1.1.0), eigene Berechnungen

Aus dem Grenzsteuersatz und der Höhe des freigestellten Überstundenzuschlags lässt sich im nächsten Schritt die durchschnittliche Steuerersparnis im jeweiligen Dezil berechnen. Über die gesamte Verteilung gemittelt beträgt diese 0,31 Euro pro Person und Monat, oder 3,77 Euro im Jahr.¹⁵ 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 VE die Zahl der steuerbegünstigten Überstunden und die Höhe der freigestellten Zuschläge unterschätzt und damit auch die Steuerersparnis. Doch selbst wenn man eine Unterschätzung um den Faktor drei unterstellt, würde die durchschnittliche Steuerersparnis weniger als 1 Euro pro Monat oder 12 Euro pro Jahr betragen. Gemessen an dem Ziel, „breite Entlastungen“ für die Beschäftigten zu erreichen (CDU/CSU 2024, S. 1), wäre selbst dies ein sehr bescheidener Betrag.

¹⁵ Berechnung mit ungerundeten Werten.

Ein detaillierterer Blick auf die Daten zeigt zudem, 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 Euro), im 4. Dezil (0,02 Euro) und im 5. Dezil (0,10 Euro) ist monatliche Entlastung verschwindend gering. Mit steigendem Verdienst steigt auch die Steuerersparnis, sodass diese im 10. Dezil rund 1,18 Euro im Monat beträgt. Dies liegt zum einen daran, dass die Anzahl der Überstunden in den oberen Verdienstklassen höher ist. Weit bedeutender ist aber, dass auch 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 Euro ergibt sich so eine durchschnittliche Entlastung von 0,03 Euro pro Person und Monat, für die obere Hälfte von 0,60 Euro pro Person und Monat.

Erklärtes Ziel des Koalitionsvorhabens ist es, einen steuerlichen Anreiz für Mehrarbeit zu schaffen (CDU, CSU und SPD 2025, S. 46). Um die Anreizwirkung untersuchen, wird die Steuerentlastung in Tabelle 4 ins Verhältnis zur Zahl der bezahlten Überstunden bzw. der steuerbegünstigten Überstunden gestellt. Mit 0,36 Euro pro bezahlte Überstunde bzw. 1,35 Euro pro steuerbegünstigte Überstunde fallen die Entlastungsbeträge jetzt etwas höher aus. Auch hier zeigt sich wieder ein Gefälle entlang der Entgeltverteilung: Wenn die Pläne der Koalition umgesetzt werden, ergibt sich in der unteren Hälfte der Verdienstverteilung ein zusätzlicher Nettoverdienst von 0,39 Euro 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 Euro pro Monat.¹⁶ Damit erscheint es unwahrscheinlich, dass für Beschäftigte in der unteren Hälfte der Lohnverteilung eine nennenswerte Anreizwirkung von dem Steuerprivileg ausgeht. Mit 2,36 Euro pro steuerbefreite Überstunde ist die mittlere Steuerersparnis im 10. Dezil deutlich höher. Bezogen auf den durchschnittlichen Bruttomonatsverdienst von fast 12.000 Euro dürfte dies aber in dieser Gruppe nicht ins Gewicht fallen, sodass auch hier eine relevante Anreizwirkung ausbleiben dürfte.

Die Entlastung von 1,35 Euro pro steuerbegünstigte Überstunde ist deutlich geringer als der Wert von 3,50 Euro, den der Wissenschaftliche Beirat beim Bundesministerium der Finanzen (2025) in einer Überschlagsrechnung ermittelt hat. Die Diskrepanz lässt sich im Wesentlichen auf zwei methodische Unterschiede zurückführen: (1) Der Beirat geht von einem Zuschlag von 10 Euro pro Stunde aus, der vollständig von der Steuer freigestellt wird.¹⁷ Nimmt man, wie hier auf Basis der VE, die tatsächliche Höhe der Überstundenzuschläge zum Ausgangspunkt und unterstellt eine Kappung des steuerbefreiten Zuschlags bei 25 % und des Grundentgelts bei 50 Euro, so ergibt sich ein freigestellter Betrag von nur 3,78 Euro pro steuerbegünstigte Überstunde (nicht tabellarisch ausgewiesen).¹⁸ (2) Die Grenzbelastung von

¹⁶ Rechenweg: 0,39 Euro / Stunde × 8 Stunden / Woche × 4,35 Wochen / Monat = 13,57 Euro / Monat.

¹⁷ Bezogen auf den durchschnittlichen Stundenlohn von 27,28 Euro liegt der Zuschlag bei 36,7 % und damit oberhalb der Kappungsgrenze von 25 %, die für die vorliegenden Berechnungen unterstellt wird. Der Wert von 10 Euro / Stunde ist nahe an dem höchstmöglichen Betrag von 12,50 Euro / Stunde, der sich aus der Kappung des Grundentgelts bei 50 Euro pro Stunde und des Zuschlags bei 25 % ergibt.

¹⁸ Rechenweg: 0,87 € / 0,23 Stunden ≈ 3,78 Euro / Stunde (vgl. Tabelle 4).

35 %, die der Beirat in seinem Szenario für Vollzeitbeschäftigte unterstellt, wird unter Einschluss aller Beschäftigtengruppen erst im 8. Dezil erreicht. Für die breite Mehrheit der Beschäftigten ist die tatsächliche prozentuale Entlastung also deutlich geringer. Die Beispielrechnung des Beirats 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“ als Folge der geplanten Maßnahme (und kommt damit zur gleichen Schlussfolgerung wie oben).

Spiegelbildlich zur Entlastung der Beschäftigten ergeben sich für die öffentliche Hand Einnahmeausfälle. Die Mindereinnahmen wurden in der öffentlichen Debatte auf rund 400 bis 600 Millionen Euro jährlich taxiert (BT-Drucksache 21/755, 2025, S. 2). Die oben vorgestellten Berechnungen lassen einen geringeren Betrag erwarten: Wenn die durchschnittliche Steuerersparnis von 3,77 Euro jährlich mit der Zahl von 42,3 Millionen Arbeitnehmer*innen (Statistisches Bundesamt 2025b) multipliziert wird, ergibt sich ein Einnahmeausfall von rund 160 Millionen Euro. Nicht berücksichtigt ist hierbei jedoch, dass die Ausfälle bei steigenden Nominallöhnen künftig höher sein werden. Die Steuerausfälle würden weiter steigen, wenn tatsächlich die beabsichtigte Angebotsreaktion eintritt oder die Zahl der bezahlten Überstunden im Zuge einer Konjunkturbelebung wieder zunimmt.

Nach Einschätzung des Wissenschaftlichen Beirats beim BMF (2025, S. 3) wäre die Steuerfreistellung zudem „sehr anfällig für Steuergestaltungen“, bei denen die vertragliche Arbeitszeit so angepasst wird, dass auf dem Papier Überstundenzuschläge gezahlt werden, ohne dass tatsächlich Mehrarbeit geleistet wird. Dies könnte insbesondere bei Führungskräften der Fall sein, bei denen Überstunden häufig mit dem Grundgehalt abgegolten werden. Für diese Gruppe wäre eine Anpassung der Gehaltsstruktur besonders lukrativ, da Stundenentgelte und Grenzsteuersätze hoch sind. Dies würde zu zusätzlichen Steuerausfällen führen, deren Höhe sich jedoch schwer beziffern lässt. Der rechnerische Einnahmeausfall von 160 Millionen Euro stellt deshalb eher eine Untergrenze für die fiskalischen Kosten dar. Unterstellt man auch hier eine Unterschätzung um den Faktor drei, betragen die Einnahmeausfälle bis zu 480 Millionen Euro. Unabhängig vom genauen Umfang der Mindereinnahmen lässt sich aus den oben vorgestellten Berechnungen ableiten, dass rund 95 % des Entlastungsbetrags Beschäftigten aus der oberen Hälfte der Lohnverteilung zugutekommen würde und nur 5 % Beschäftigten aus der unteren Hälfte.

Zusätzliche Kosten würden für die Unternehmen und die Finanzverwaltung entstehen: Erstgenannte müssten im Rahmen des Lohnsteuerabzugs überprüfen, inwiefern ein ausgezahlter Überstundenzuschlag die Bedingungen für die Steuerfreistellung erfüllt; die Finanzverwaltung müsste die korrekte Umsetzung nachprüfen (s. a. Wissenschaftlicher Beirat beim BMF 2025, S. 3). Dies ist insbesondere für Teilzeitbeschäftigte aufwändig, da bei diesen sowohl nicht steuerbegünstigte als auch (nach Erreichen der Vollzeitschwelle) steuerbegünstigte Zuschläge auftreten können. Durch die Kappung von prozentualem Zuschlag und Grundentgelt ist es jedoch auch für Vollzeitbeschäftigte denkbar, dass nur Teilbeträge des Überstundenzuschlags steuerbefreit wären. Die Steuerfreistellung ist deshalb in der Praxis komplexer, als dies bei den vordergründig ähnlich gelagerten Zuschlägen für

Nacht- und Feiertagsarbeit der Fall ist. Der Deutsche Steuerberaterverband (2025) weist auf eine Reihe weitere Anwendungsfragen hin und warnt vor steigendem bürokratischem Aufwand, der insbesondere kleinere Unternehmen stark belasten würde. Diese könnten sich den Bürokratiekosten dadurch entziehen, indem sie künftig auf bezahlte Überstunden – oder zumindest auf Überstundenzuschläge – gänzlich verzichten. Dies würde der intendierten Wirkung des Gesetzesvorhabens diametral widersprechen.

5 Fazit: Geringe Entlastung und problematische Verteilungswirkungen

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 Euro Bruttoentgelt pro Monat steuerbegünstigt. Da andere Datenquellen einen etwas höheren Umfang von bezahlten Überstunden ausweisen, ist es jedoch denkbar, dass die Berechnungen auf Basis der VE 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 Euro pro Jahr und Beschäftigten zu erwarten. Das Vorhaben kann damit das Versprechen aus dem Wahlprogramm von CDU und CSU (2025, S. 11f.), „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 Euro würden im Durchschnitt monatlich um gerade einmal 3 Cent entlastet; für Beschäftigte im obersten Zehntel liegt die durchschnittliche Entlastung hingegen bei rund 1,18 Euro pro Monat. Die soziale Schlagseite liegt nur zum Teil darin begründet, dass Beschäftigte mit höheren Entgelten mehr Überstunden ausbezahlt bekommen. Entscheidender ist, dass bei Gutverdienenden aufgrund der höheren Gehälter auch die Überstundenzuschläge höher ausfallen und die Steuerbefreiung bei einem höheren 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 überproportionalen Anteils an der Sorgearbeit deutlich häufiger in Teilzeit arbeiten als Männer (Lott 2024b, S. 5), würden Frauen (0,5 %) deutlich seltener als Männer (2,2 %) in den Genuss der Steuerbefreiung 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 Euro pro Überstunde gekommen war. Auf Basis der VE ergibt sich hingegen nur ein durchschnittlicher Steuervorteil von 1,35 Euro 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 Euro 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.

Das Koalitionsvorhaben ist zudem unter zwei 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 und zu einem späteren Zeitpunkt durch Freizeit ausgeglichen wird. Die Betriebe gewinnen dadurch Flexibilität und können – da die Beschäftigten oft in Vorleistung gehen – gleichzeitig Kosten einsparen. Aus Beschäftigtensicht ist jedoch problematisch, dass sich auf den Arbeitszeitkonten ein Berg von fast 500 Millionen bislang nicht vergüteten Arbeitsstunden angesammelt hat (Hartl et al. 2025).

Dies weist auf drängenderen Handlungsbedarf bei Überstunden hin – allerdings abseits einer Steuerbefreiung für Zuschläge. Insbesondere dort, wo der Arbeitskräftebedarf über lange Zeit hoch ist, bauen Beschäftigte hohe Zeitguthaben auf. Gleichzeitig haben sie oft keine realistische Aussicht auf einen Ausgleich in Form von Freizeit. In diesen Fällen kommt das Modell der Arbeitszeitkonten also an seine Grenzen. Beschäftigte sollten deshalb die Wahlmöglichkeit bekommen, sich diese schlummernden Zeitguthaben auszahlen zu lassen. Nach den oben zitierten Ergebnissen der IAB-Arbeitszeitrechnung verfällt zudem die Mehrheit der Überstunden im engeren Sinne ohne Bezahlung und Freizeitausgleich. Dies liegt einerseits an Lücken in der Arbeitszeiterfassung, die geschlossen werden müssen. Andererseits werden in der Praxis teilweise auch erfasste Überstunden ersatzlos aus den Arbeitszeitkonten gelöscht, wenn diese unterhalb einer „Bagatellgrenze“ liegen oder eine Kappungsgrenze überschreiten. Auch hier ist die pauschale Diagnose fehl am Platz, es mangle am Fleiß der Arbeitnehmer*innen.

Literatur

Backhaus, N./Nold, J./Entgelmeier, I./Brenscheidt, F./Tisch, A. (2023): Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zu Arbeitszeit und gesundheitlichen Auswirkungen, 2. Auflage, Dortmund, DOI: 10.21934/baua:fokus20230807

BT-Drucksache 21/755 (2025): 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, 04.07.2025, Berlin

CDU (2025): Steuerfreie Überstundenzuschläge, Flugblatt zum Koalitionsvertrag, Berlin,
https://www.cdu.de/app/uploads/2025/07/Flugblatt_Ueberstundenzuschlaege_2025.pdf

CDU und CSU (2024): Politikwechsel für Deutschland, Wahlprogramm von CDU und CSU zur Bundestagswahl 2025, Berlin,
https://www.cdu.de/app/uploads/2025/01/km_btw_2025_wahlprogramm_laugfassung_ansicht.pdf

CDU, CSU und SPD (2025): Verantwortung für Deutschland, Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD, 21. Legislaturperiode, Berlin, <https://www.cdu.de/app/uploads/2025/04/KoaV-2025-Gesamt-final-0424.pdf>

Deutscher Steuerberaterverband e.V. (DStV) (2025): DStV zum KoaVertrag: Steuerfreiheit von Zuschlägen für Mehrarbeit, Mitteilung vom Deutscher Steuerberaterverband e.V., Berlin,
<https://www.dstv.de/themen/steuerrecht/tb-062-25-hs-dstv-zum-koavertrag-4-11-steuerfreiheit-zuschlaege-fuer-mehrarbeit>

Finke, C./Geisler, S./Überschaer, A. (2023): Aus Drei mach Eins: Die neue Verdiensterhebung, WISTA – Wirtschaft und Statistik 75(5), S. 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. DOI: 0.21242/62361.2024.04.00.1.1.0. Düsseldorf und Wiesbaden,
https://www.forschungsdatenzentrum.de/sites/default/files/ve_2024_on-site_mdr_teil2_produk.pdf

Gewerkschaft der Polizei (GdP) (2025): „Bagatellgrenze“ – Ministerium führt automatisierten Stundenverfall im DSM ein, Pressemitteilung vom 18.07.2025, Düsseldorf,
https://www.gdp.de/nrw/de/stories/2025/07/18072025_bagatellgrenze-ministerium-fuehrt-automatisierten-stundenverfall-im-dsm-ein

Hartl, T./Wanger, S./Warning, A./Weber, E. (2025): Zunehmende Flexibilisierung der Arbeitszeit: Höchststand von 473 Millionen Stunden auf Kurzzeitkonten, IAB-Kurzbericht 12/2025, Nürnberg, <https://doku.iab.de/kurzber/2025/kb2025-12.pdf>

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) (2025): Ergebnisse der IAB-Arbeitszeitrechnung für das Jahr 2024: Erstmals seit Corona sinkt das Arbeitsvolumen, Presseinformation vom 04.03.2025, Nürnberg, <https://iab.de/presseinfo/ergebnisse-der-iab-arbeitszeitrechnung-fuer-das-jahr-2024-erstmals-seit-corona-sinkt-das-arbeitsvolumen/>

Klein-Schneider, H. (2007): Flexible Arbeitszeit-Vertrauensarbeitszeit. Frankfurt am Main

Lott, Y. (2024a): Wachstumsinitiative: Risiko für Gesundheit, Gleichstellung und sozialen Zusammenhalt. WSI-Kommentar Nr. 2, August 2024, Düsseldorf, https://www.wsi.de/fpdf/HBS-008926/p_wsi_kommentar_02_2024.pdf

Lott, Y. (2024b): Alles beim Alten – Der Gender Care Gap in der Erwerbsbevölkerung. WSI Policy Brief Nr. 83, September 2024, Düsseldorf, https://www.wsi.de/fpdf/HBS-008938/p_wsi_pb_83_2024.pdf

Lott, Y./Mückenberger, U./Scholz, R./Völkle, H. (2025): Sorgesensible und geschlechtergerecht Arbeitszeiten. Jetzt! WSI-Kommentar Nr. 6, Düsseldorf.

Nold, J./Backhaus, N. (2022): Jede Stunde zählt? Arbeitszeiterfassung und -konten für verschiedene Überstundengründe und -ausgleichsformen, in: sozialpolitik.ch, Volume 2, 2022, S. 1-39, <http://dx.doi.org/10.18753/2297-8224-221>

Piele, C./Piele, A. (2018): Flexible Arbeitszeiten – Arbeitszeitmodelle und Flexibilitätsanforderungen. Eine Analyse des verarbeitenden Gewerbes auf Basis der IG Metall-Beschäftigtenbefragung 2017, Stuttgart

Schulten, T./WSI-Tarifarchiv (2025): Statistisches Taschenbuch Tarifpolitik 2024, Düsseldorf, https://www.wsi.de/fpdf/HBS-009130/p_ta_tariftaschenbuch_2024.pdf

Seifert, H. (2025): Steuerfreie Überstundenzuschläge?, in: Wirtschaftsdienst 105 (3), S. 151

Seifert, H. (2019): Wie viel Zeitautonomie bieten flexible Arbeitszeiten?, in: WSI-Mitteilungen 72(6), S. 431-439. https://www.wsi.de/data/wsimit_2019_06_seifert.pdf

Statistisches Bundesamt (2025a): Fast jede zweite erwerbstätige Frau arbeitet in Teilzeit, Pressemitteilung Nr. 175 vom 19.05.2025. Wiesbaden, https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2025/05/PD25_175_13.html

Statistisches Bundesamt (2025b): Erwerbstätigkeit: Eckzahlen zum Arbeitsmarkt, Deutschland, Wiesbaden, <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetigkeit/Tabellen/eckwerttabelle.html>

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, <https://iab-forum.de/mehr-anreize-mehr-flexibilitaet-mehr-arbeit-wie-beschaeftigte-auf-die-plaene-der-neuen-bundesregierung-reagieren-wuerden/>

Süddeutsche Zeitung (2025): Ahnungslos in Berlin, Ausgabe vom 11.07.2025, S. 13

Süddeutsche Zeitung (2024): Überstunden: Gericht beendet Nachteile bei Teilzeitjobs, Online-Ausgabe vom 5. Dezember 2024, <https://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/verguetung-ueberstunden-gericht-beendet-nachteile-bei-teilzeitjobs-dpa.urn-newsml-dpa-com-20090101-241205-930-308958>

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, Nürnberg, DOI:10.48720/IAB.FB.2420

Wissenschaftlicher Beirat beim Bundesministerium der Finanzen (BMF) (2025): Steuerfreie Überstundenzuschläge schaffen mehr Probleme, als sie lösen. Brief des Wissenschaftlichen Beirats beim Bundesministerium der Finanzen an den Bundesminister der Finanzen, Lars Klingbeil, 3. August 2025, Berlin

AUTOR

Dr. Malte Lübker

Referat: Tarif- und Einkommensanalysen

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut
der Hans-Böckler-Stiftung

Düsseldorf

malte-luebker@boeckler.de

IMPRESSUM

Herausgeber

Hans-Böckler-Stiftung

Georg-Glock-Straße 18

40474 Düsseldorf

www.boeckler.de

ISSN 2366-9527

Satz: Daniela Groß

WWW.BOECKLER.DE