

IAB-KURZBERICHT

Aktuelle Analysen aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

15|2025

In aller Kürze

- Lohnfortschreibungen auf Basis von Befragungsdaten ergeben, dass rund 10 Prozent aller Beschäftigungsverhältnisse von der nächsten Mindestloohnerhöhung auf 13,90 Euro pro Stunde zum 1. Januar 2026 betroffen sein werden. Die anschließende Erhöhung auf 14,60 Euro pro Stunde zum 1. Januar 2027 würde hochgerechnet mit rund 12 Prozent einen geringfügig höheren Anteil an Jobs betreffen.
- Die Mindestloohnerhöhungen spielen insbesondere für Teilzeit- und Minijobs eine große Rolle. So sind hochgerechnet etwa 39 Prozent der Minijobs von der Anpassung des Mindestlohns auf 13,90 Euro betroffen. Dagegen liegen die Anteile der betroffenen sozialversicherungspflichtigen Teil- und Vollzeitjobs bei rund 9 Prozent beziehungsweise 3 Prozent.
- Bei der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung weisen insbesondere die Land- und Forstwirtschaft sowie das Gastgewerbe eine hohe Betroffenheit durch die Mindestloohnerhöhung auf.
- Hochgerechnet werden rund 13 Prozent der Neueinstellungen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung unterhalb von 13,90 Euro vorgenommen. Damit sind Neueinstellungen deutlich häufiger von der Mindestloohnerhöhung betroffen als bestehende sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse mit rund 5 Prozent.

Mindestloohnerhöhungen zum 1. Januar 2026 und 2027

Rund jeder zehnte Job ist von der stufenweisen Anpassung des Mindestlohns betroffen

von Nicole Gürtzgen, Martin Popp und Antonia Commentz

Der gesetzliche Mindestlohn in Deutschland soll laut Beschluss der Mindestlohnkommission zum 1. Januar 2026 auf 13,90 Euro pro Stunde steigen. Zum 1. Januar 2027 wird der Mindestlohn in einem weiteren Schritt auf 14,60 Euro angehoben. Dieser IAB-Kurzbericht zeigt, in welchem Ausmaß bestehende Beschäftigungsverhältnisse sowie Neueinstellungen von den geplanten Erhöhungen betroffen sein werden. Dabei wird insbesondere auf Unterschiede nach Beschäftigungsform, Arbeitszeit, Region und Wirtschaftszweig eingegangen.

Nach der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns in Höhe von 8,50 Euro im Jahr 2015 hat die Mindestlohnkommission, die laut Mindestlohngesetz mit Anpassungen des Mindestlohns beauftragt ist, den Mindestlohn zunächst in moderaten Schritten angehoben. Im Einklang

mit dem Mindestlohngesetz haben sich die Erhöhungen in den ersten Jahren nach Einführung überwiegend an der Tariflohnentwicklung orientiert (Börschlein et al. 2023). Eine deutliche Erhöhung erfolgte im Herbst 2021 durch politischen Beschluss der Ampel-Koalition, welcher vorsah, den gesetzlichen Mindestlohn ab Oktober 2022 außerplanmäßig auf 12 Euro anzuheben. Seit 1. Januar 2025 liegt der gesetzliche Mindestlohn bei 12,82 Euro pro Stunde.

Seit November 2024 gilt in der Europäischen Union eine Mindestlohnrichtlinie, nach der Mindestlöhne als „angemessen“ gelten, wenn sie im Vergleich zur nationalen Lohnskala gerecht sind und Vollzeitbeschäftigten einen angemessenen Lebensstandard sichern. Darin wird auch ein Referenzwert von 60 Prozent des Bruttomedianstundenlohns genannt. In diesem Zuge hat sich die Mindest-

lohnkommission im Januar 2025 eine neue Geschäftsordnung gegeben. Demnach orientiert sie sich bei der Festlegung des Mindestlohns in einer Gesamtabwägung neben der Tariflohnentwicklung auch am Referenzwert von 60 Prozent des Bruttomedianstundenlohns von Vollzeitbeschäftigten.

Am 27. Juni 2025 hat die Mindestlohnkommission beschlossen, dass der gesetzliche Mindestlohn zum 1. Januar 2026 zunächst auf 13,90 Euro steigen soll. In einem weiteren Schritt soll er zum 1. Januar 2027 auf 14,60 Euro angehoben werden. Die beiden Erhöhungen entsprechen einer Zunahme gegenüber dem aktuell geltenden Mindestlohn von 12,82 Euro um 8,4 Prozent beziehungsweise 13,9 Prozent. Mit der Anhebung auf 14,60 Euro liegt der Zuwachs des Mindestlohns zum 1. Januar 2027 über dem Tariflohnwachstum der letzten beiden Jahre in Höhe von 9,5 Prozent.

Im Folgenden wird quantifiziert, in welchem Ausmaß bestehende und neue Beschäftigungsverhältnisse von der Erhöhung des Mindestlohns auf 13,90 Euro beziehungsweise 14,60 Euro pro Stunde betroffen sein werden. Die Mindestlohn Betroffenheit bei den Neueinstellungen ist von besonderem Interesse, weil die Beschäftigung laut Literatur vorwiegend über zurückhaltende Einstellungen und weniger über Entlassungen angepasst wird (Bossler/Gürtzgen/Börschlein 2020).

Die bisherigen Mindestloohnerhöhungen haben der Beschäftigung nur wenig geschadet

Ein Mindestlohn von 15 Euro wurde von der neuen Bundesregierung bereits im Koalitionsvertrag explizit als mögliche Zielmarke genannt. Daher wurden die Auswirkungen einer Mindestloohnerhöhung schon im Vorfeld des Beschlusses der Mindestlohnkommission in der Öffentlichkeit kontrovers diskutiert. Befürwortende Stimmen argumentieren, dass es zu deutlichen Lohnerhöhungen kommen werde und keine erheblichen negativen Effekte auf die Betriebe und den Arbeitsmarkt zu erwarten seien. Warnende Stimmen weisen hingegen auf höhere Kosten hin, die infolge des Mindestlohns und der damit verbundenen Lohnerhöhung entstünden, auf die Betriebe wiederum mit höheren Preisen oder mit einem geringeren Einsatz von Beschäftigten reagierten.

In der Literatur besteht Einigkeit darüber, dass sowohl die Einführung als auch die bisherigen Erhöhungen des Mindestlohns das Lohnniveau im Niedriglohnbereich spürbar erhöht haben (Caliendo et al. 2018), was zum beobachteten Rückgang der Lohnungleichheit in Deutschland beigetragen hat (Bossler/Schank 2023). Die Beschäftigungswirkungen des Mindestlohns wurden in mehreren empirischen Evaluationsstudien untersucht, die in Dütsch/Ohlert/Baumann (2025) zusammengefasst sind. Diesen Studien zufolge haben die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns und die ersten Erhöhungsschritte keine größeren Beschäftigungsverluste nach sich gezogen. Wenn einzelne Studien negative Beschäftigungseffekte ausweisen, dann beschränkt sich der Rückgang weitestgehend auf Minijobs (Bossler/Gerner 2020; Caliendo/Schröder/Wittbrodt 2019) oder auf geschlossene Kleinstbetriebe, deren Beschäftigte eine Anstellung bei besser zahlenden Betrieben gefunden haben (Dustmann et al. 2022).

Zu den Beschäftigungswirkungen der Mindestloohnerhöhung auf 12 Euro im Oktober 2022 gibt es bislang nur wenige empirische Untersuchungen mit uneinheitlichen Ergebnissen. So weist eine jüngst veröffentlichte Studie des IAB auf Basis des IAB-Betriebspanels moderate Beschäftigungsverluste in Höhe von rund 150.000 sozialversicherungspflichtigen Jobs nach (Georgieva/Hohendanner 2025). Die Studie von Caliendo/Olthaus/Pestel (2025) ermittelt auf Basis verschiedener Regionaldaten nur geringe Beschäftigungsverluste, die jedoch hauptsächlich auf einen Rückgang bei der geringfügigen Beschäftigung zurückzuführen sind. Bossler/Chittka/Schank (2024) kommen auf Basis der Verdiensterhebung hingegen zu dem Schluss, dass die Mindestloohnerhöhung auf 12 Euro allenfalls zu einer Reduzierung der Arbeitszeit, jedoch nicht zu negativen Effekten auf die Zahl der Beschäftigten geführt hat. Auch wenn unklar ist, inwiefern sich die obigen Evaluationsergebnisse auf zukünftige Erhöhungen des Mindestlohns übertragen lassen, bilden die wissenschaftlichen Erkenntnisse eine wichtige Ausgangsbasis zur Beurteilung der Wirkung der Mindestlohneinführung und der weiteren Erhöhungen.

Rund 4,0 Millionen Jobs sind unmittelbar von der Mindestloohnerhöhung auf 13,90 Euro betroffen

Die Betroffenheit von der Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns wird in dieser Studie über den Anteil der Beschäftigungsverhältnisse, die unterhalb von 13,90 Euro (bzw. 14,60 Euro) pro Stunde entlohnt werden, gemessen. Möchte man zusätzlich die Intensität der Betroffenheit erfassen, zeigt die Lohnlücke, um welchen Betrag die Löhne und entsprechend die Lohnkostenbelastung der Betriebe steigen müssen. Für bestehende Beschäftigungsverhältnisse können Betroffenheit und Lohnlücke auf Basis der Verdiensterhebung des Statistischen Bundesamts bestimmt werden (vgl. Infobox 1 auf Seite 4). Hierfür werden die aktuellsten Daten aus der Verdiensterhebung herangezogen, die für den April 2024 vorliegen. In Gegensatz zu den aktuell veröffentlichten Berechnungen des Statistischen Bundesamtes (2025) werden im Folgenden zwischenzeitliche Lohnanpassungen berücksichtigt. Diese können dazu führen, dass sich die Zahl der betroffenen Beschäftigungsverhältnisse bis zum Inkrafttreten des Mindestlohns verändert hat. Daher werden die Bruttostundenlöhne der Verdiensterhebung mit dem Index der Bruttostundenverdienste des Statistischen Bundesamts und einem hypothetischen Lohnwachstum von jährlich 3,0 Prozent bis zum 31. Dezember 2025 (bzw. 2026) fortgeschrieben. Unter diesen Annahmen lässt sich die Mindestlohnbetroffenheit zum 1. Januar 2026 (bzw. 2027) näherungsweise bestimmen.

Tabelle T1 veranschaulicht die Betroffenheit und die Lohnlücke, die von den Erhöhungen des gesetzlichen Mindestlohns auf 13,90 Euro und 14,60 Euro pro Stunde ausgehen. Lässt man die vom Mindestlohn ausgenommenen Personengruppen – nämlich Auszubildende, Praktikantinnen und Praktikanten sowie Minderjährige – unberücksichtigt, beziffert sich die Zahl der Beschäftigungsverhältnisse in Deutschland laut Verdiensterhebung auf 39,2 Millionen. Ausgehend von diesem Wert werden unserer Analyse zufolge 4,0 Millionen Jobs unterhalb von 13,90 Euro pro Stunde entlohnt. Dies entspricht einem Anteil von 10,1 Prozent an allen Jobs, für die das Mindestlohngesetz keine Ausnahmen vorsieht. Damit ist rund jeder zehnte Job

unmittelbar von der Mindestloohnerhöhung zum 1. Januar 2026 betroffen.

Die durchschnittliche Stundenlohn­lücke gibt für vom Mindestlohn betroffene Beschäftigungsverhältnisse an, um welchen Betrag die betroffenen Stundenlöhne im Mittel angehoben werden müssen, damit die Lohnuntergrenze nicht mehr unterschritten wird. Für die Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns von 12,82 Euro auf 13,90 Euro beziffert sich dieser Wert – auch unter Berücksichtigung einer Nichteinhaltung des bisherigen Mindestlohns – auf 1,09 Euro (vgl. Tabelle T1). Setzt man diese Lohnsteigerung ins Verhältnis zur Zahl aller Beschäftigungsverhältnisse, dann ergibt sich eine durchschnittliche Lohnlücke von 0,11 Euro pro Stunde. Die relative Stundenlohn­lücke gibt an, in welcher prozentualen Größenordnung die gesamte Lohnsumme je Arbeitsstunde durch den Mindestlohn gesteigert werden könnte. Für die geplante Erhöhung auf 13,90 Euro liegt diese Relation bei 0,45 Prozent.

Mit dem zweiten Erhöhungsschritt auf 14,60 Euro wird der gesetzliche Mindestlohn zum 1. Januar 2027 nochmals um 5,0 Prozent angehoben. In den meisten Szenarien wird damit das allgemeine Lohnwachstum hinter dieser Steigerung des Mindestlohns zurückbleiben. Infolgedessen ist davon auszugehen, dass die Betroffenheit vom zweiten

T1

Betroffenheit und Lohnlücke infolge der Erhöhungen des Mindestlohns
Fortschreibung der Stundenlöhne bis zum 31.12.2025 bzw. 31.12.2026

Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns...	... zum 1.1.2026 von 12,82 auf 13,90 Euro pro Stunde	... zum 1.1.2027 von 13,90 auf 14,60 Euro pro Stunde
Beschäftigungsverhältnisse insgesamt	39.192.000	39.192.000
Beschäftigungsverhältnisse unter Mindestlohn	3.976.000	4.727.000
Anteil unter Mindestlohn	10,1 %	12,1 %
Durchschnittliche Stundenlohn­lücke für Be­schäftigungsverhältnisse unter Mindestlohn	1,09 Euro	0,30 Euro
Durchschnittliche Stundenlohn­lücke insgesamt	0,11 Euro	0,04 Euro
Durchschnittliche relative Stundenlohn­lücke insgesamt	0,45 %	0,17 %

Anmerkungen: Die Beschäftigungsverhältnisse umfassen sozialversicherungspflichtige und geringfügige Jobs, die auf Basis der Verdiensterhebung aus dem April 2024 hochgerechnet wurden. Auszubildende, Praktikantinnen und Praktikanten sowie Minderjährige wurden dabei nicht berücksichtigt, da diese Gruppen vom gesetzlichen Mindestlohn ausgenommen sind. Die erhobenen Bruttostundenlöhne wurden zum 31. Dezember 2025 bzw. 2026 mit Annahmen zum Lohnwachstum fortgeschrieben. Die durchschnittliche Stundenlohn­lücke beschreibt den mittleren Lohnanstieg für die Beschäftigungsverhältnisse, wenn der Mindestlohn angehoben wird. Die durchschnittliche relative Lohn­lücke beschreibt den mittleren prozentualen Lohnanstieg für die Beschäftigungsverhältnisse, wenn der Mindestlohn angehoben wird.
Quelle: Verdiensterhebung, eigene Berechnungen. © IAB

Daten und Methodik

Verdiensterhebung des Statistischen Bundesamts

Bei der Verdiensterhebung (VE) handelt es sich um eine repräsentative Befragung von Betriebsstätten, mit der das Statistische Bundesamt Daten zur Höhe und Verteilung der Verdienste und Arbeitszeiten abhängiger Beschäftigungsverhältnisse in Deutschland erfasst. Die Daten sind von vergleichsweise großer Genauigkeit, da diese meist auf der Entgeltabrechnung der Betriebe basieren. Darüber hinaus besteht eine Pflicht zur Auskunft, sodass Verzerrungen durch selektive Teilnahme der Betriebe weitestgehend ausgeschlossen werden können. Die Verdiensterhebung wird seit Januar 2022 monatlich durchgeführt. Auf Basis einer geschichteten Zufallsstichprobe werden jährlich rund 58.000 Betriebe und 9 Millionen Beschäftigungsverhältnisse erfasst. Die hochgerechneten Ergebnisse für den repräsentativen Berichtsmonat April werden üblicherweise im ersten Quartal des darauffolgenden Kalenderjahres veröffentlicht. Weiterführende Informationen zur Verdiensterhebung finden sich bei Finke/Geisler/Überschaer (2023).

In den vorliegenden Analysen werden aggregierte Tabellenbände der Verdiensterhebung aus dem April 2024 ausgewertet, die durch das Statistische Bundesamt im Rahmen einer Sonderauswertung zur Verfügung gestellt wurden. Die Tabellenbände enthalten die Zahl der Beschäftigungsverhältnisse nach Bruttostundenverdienst in 1-Euro-Intervallen. Die Stundenlöhne werden in diesen Daten berechnet, indem der Gesamtbruttolohn abzüglich Sonderzahlungen durch die bezahlten Arbeitsstunden (inkl. Überstunden) geteilt wird. Die Analysen beziehen sich auf alle abhängigen Beschäftigungsverhältnisse ohne Auszubildende, Praktikantinnen und Praktikanten sowie Minderjährige, da diese Gruppen vom gesetzlichen Mindestlohn ausgenommen sind.

IAB-Stellenerhebung

Die IAB-Stellenerhebung ist eine repräsentative Befragung von Betrieben in Deutschland, die seit 1989 jeweils im vierten Quartal eines Jahres durchgeführt wird. Die Befragung repräsentiert einen Querschnitt von Betrieben in sieben Betriebsgrößenklassen und 23 Wirtschaftszweigen in Ost- und Westdeutschland. Neben der Erhebung von Daten zu offenen Stellen werden den Betrieben auch Fragen zum letzten Fall einer erfolgreichen Neueinstellung gestellt. Diese Angaben beziehen sich ausschließlich auf sozialversicherungspflichtige Neueinstellungen in den vergangenen 12 Monaten, wobei Auszubildende dabei explizit keine Berücksichtigung finden. Mithilfe von Gewichten können die Angaben auf alle sozialversicherungspflichtigen Neueinstellungen in Deutschland hochgerechnet werden.

In der schriftlichen Hauptbefragung im 4. Quartal 2024 wurden 15.853 Betriebe befragt, von denen 9.139 eine sozialversicherungspflichtige Neueinstellung vorgenommen und hierüber Angaben zum Einstiegslohn und Beschäftigungsbeginn gemacht haben. Zur Berechnung der Mindestlohn-Betroffenheit werden die Bruttostundenlöhne ohne Sonderzahlungen der eingestellten Person betrachtet. Werden nur monatliche Angaben zum Lohn gemacht, wird das Bruttomonatsgehalt (inkl. bezahlter Überstunden) durch Division mit der monatlichen Arbeitszeit (inkl. bezahlter Überstunden) in Bruttostundenlöhne umgerechnet. Neueinstellungen von minderjährigen Personen unter 18 Jahren werden von den Berechnungen ausgeschlossen.

Fortschreibung der Bruttostundenlöhne zum 31. Dezember 2025 (bzw. 2026)

Um präzise Aussagen über die Mindestlohn-Betroffenheit treffen zu können, müssen zwischenzeitliche Lohnsteigerungen zwischen den Erhebungszeitpunkten der beiden Befragungen und dem Erhöhungszeitpunkt des Mindestlohns berücksichtigt werden. In einem ersten Schritt werden hierzu die beobachteten Stundenlöhne aus Verdiensterhebung und IAB-Stellenerhebung mit der bereits realisierten Entwicklung des Indizes der durchschnittlichen Bruttostundenverdienste des Statistischen Bundesamtes bis zum 31. März 2025 fortgeschrieben. In einem zweiten Schritt wird für die verbliebenen neun Monate (bzw. 21 Monate) bis zum 31. Dezember 2025 (bzw. 2026) ein durchschnittliches jährliches Lohnwachstum von 3 Prozent unterstellt, das aus dem Inflationsziel der Europäischen Zentralbank von jährlich 2 Prozent sowie aus möglichen Produktivitätssteigerungen von jährlich 1 Prozent abgeleitet wird (Lübker/Schulten/Herzog-Stein 2025).

Neben dem Prognose-Szenario der zukünftigen Lohnentwicklung ab April 2025 beruht unsere Fortschreibung der Bruttostundenlöhne auf den Annahmen, dass ...

- es keine Änderung bei Zahl und Struktur der Beschäftigten seit dem Befragungszeitpunkt gab,
- realisierte und prognostizierte Lohnsteigerungen entlang der Lohnverteilung konstant ausfallen und
- die Stundenlöhne innerhalb der 1-Euro-Intervalle der Verdiensterhebung gleich häufig auftreten.

Erhöhungsschritt etwas größer als beim ersten Erhöhungsschritt ausfallen wird.

Schreibt man die Löhne nochmals um ein weiteres Jahr mit einem hypothetischen Wachstum von 3,0 Prozent fort, wären vom zweiten Erhöhungsschritt auf 14,60 Euro zum 1. Januar 2027 insgesamt 4,7 Millionen Beschäftigungsverhältnisse und somit rund 700.000 zusätzliche Jobs betroffen. Damit könnten mittelfristig 12,1 Prozent der in Frage kommenden Beschäftigungsverhältnisse unmittelbar vom Mindestlohn profitieren. Die relative Stundenlohnücke würde sich für die Erhöhung von 13,90 Euro auf 14,60 Euro auf 0,17 Prozent beziffern.

Die folgenden Analysen beschränken sich auf den ersten Erhöhungsschritt auf 13,90 Euro zum 1. Januar 2026, der weniger starke Annahmen zum zukünftigen Lohnwachstum erfordert.

Minijobs könnten besonders stark vom höheren gesetzlichen Mindestlohn profitieren

Tabelle T2 (Seite 5) weist die Mindestlohn-betroffenheit für bestehende Beschäftigungsverhältnisse aus und differenziert zusätzlich nach Beschäftigungsform, Arbeitszeit und Region. Dabei zeigen sich deutliche Unterschiede in der Betroffenheit zwischen den Beschäftigungsformen: In 4,9 Prozent der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse liegt der fortgeschriebene Stundenlohn zum 31. Dezember 2025 unter 13,90 Euro. Differenziert man zusätzlich nach Arbeitszeit, dann liegt die Betroffenheit für sozialversicherungspflichtige Vollzeit-Jobs bei 3,0 Prozent und für sozialversicherungspflichtige Teilzeit-Jobs bei 8,9 Prozent. Mit 39,2 Prozent fällt die Betroffenheit von geringfügig entlohnnten Teilzeit-Jobs („Minijobs“) erheblich größer aus. Lässt man mögliche Beschäftigungsanpassungen außer Acht, würden damit hochgerechnet rund 0,7 Millionen sozialversicherungspflichtige Vollzeit-Jobs, rund 1,0 Millionen sozialversicherungspflichtige Teilzeit-Jobs und rund 2,4 Millionen geringfügig entlohnnte Teilzeit-Jobs von der Mindestloohnerhöhung unmittelbar profitieren.

Ebenfalls wird deutlich, dass Beschäftigungsverhältnisse in Ostdeutschland im Vergleich zu Westdeutschland etwas stärker betroffen sind: Der Anteil der Jobs mit einer Entlohnung unterhalb von 13,90 Euro beträgt 11,6 Prozent in Ostdeutschland,

in Westdeutschland sind es 9,9 Prozent. Dieses Ost-West-Muster zeigt sich auch, wenn man die Analyse auf sozialversicherungspflichtige oder geringfügig entlohnte Jobs eingrenzt.

In Abbildung A1 ist der Anteil der betroffenen Beschäftigungsverhältnisse nach Wirtschaftszweigabschnitten und Beschäftigungsform dargestellt. Hierbei zeigen sich ebenfalls deutliche Unterschiede: Unter den sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen sind die Wirtschaftszweige „Land-/Forstwirtschaft, Fischerei“ (22,3 %) und „Gastgewerbe“ (20,9 %) mit Abstand am stärksten betroffen. Überdurchschnittlich groß fällt die Betroffenheit bei sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen außerdem bei „Kunst, Erhaltung und Erholung“ (12,3 %), „Sonstige Dienstleistungen“ (12,3 %), „Verkehr und Lagerei“ (8,5 %), „Handel“ (8,4 %) sowie „Sonstige Wirtschaftliche Dienstleistungen“ (7,4 %) aus.

Geringfügig entlohnte Jobs sind branchenübergreifend wesentlich stärker von der Erhöhung des Mindestlohns betroffen als sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse. Selbst in den am wenigsten betroffenen Wirtschaftszweigabschnitten betrifft die Mindestlohnerhöhung meist mehr als ein Viertel aller Minijobs. Der größte Anteil an betroffenen Minijobs zeigt sich bei „Verkehr und Lagerei“ (55,3 %), im „Gastgewerbe“ (52,3 %), im „Handel“ (50,3 %) sowie bei „Land- und Forstwirtschaft, Fischerei“ (44,7 %).

Rund 13 Prozent der sozialversicherungspflichtigen Neueinstellungen sind vom Mindestlohn betroffen

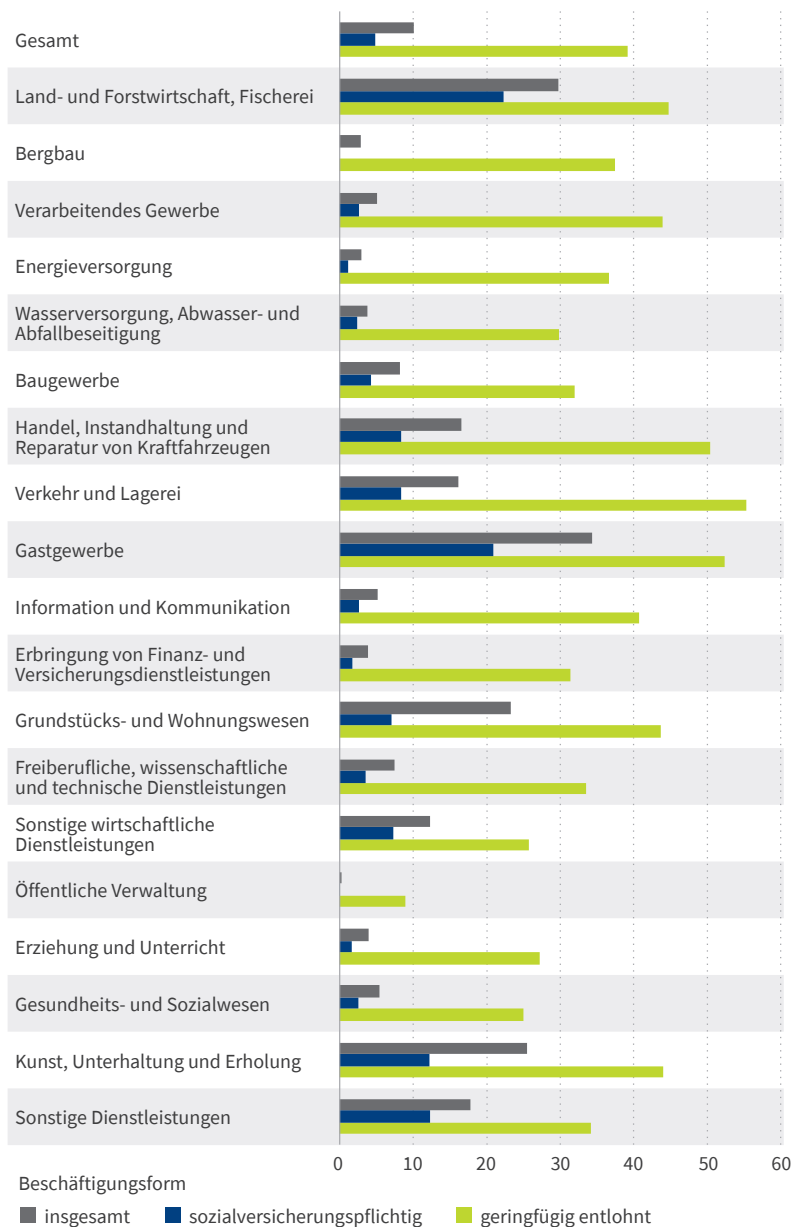
Die zuvor dargestellten Ergebnisse zur Betroffenheit basieren auf Daten der Verdiensterhebung und beziehen sich auf alle bestehenden Beschäftigungsverhältnisse – sowohl langjährige als auch kürzlich begonnene Jobs. Betrachtet man jedoch ausschließlich neu eingestellte Beschäftigte, ist davon auszugehen, dass diese Gruppe von der Mindestlohnanpassung noch stärker betroffen ist. Das liegt daran, dass die Löhne üblicherweise mit längerer Betriebszugehörigkeit steigen. Neueinstellungen sind besonders relevant, da Betriebe laut bisherigen Erkenntnissen eher dazu neigen, ihr Personal über eine Zurückhaltung bei Neueinstellungen als über Entlassungen anzupassen (Bossler/Gerner 2020).

Anteil der Beschäftigungsverhältnisse mit einem Stundenlohn von unter 13,90 Euro nach Beschäftigungsform, Arbeitszeit und Region in Prozent

	Anteil unter 13,90 Euro/Stunde		
	Insgesamt	Sozialversicherungspflichtig	Geringfügig entlohnt
Insgesamt	10,1	4,9	39,2
nach Arbeitszeit			
Vollzeit	3,0	3,0	/
Teilzeit	19,7	8,9	39,2
nach Region			
Westdeutschland	9,9	4,5	38,3
Ostdeutschland	11,6	7,2	48,2

Quelle: Verdiensterhebung, eigene Berechnungen. © IAB

Anteil der Beschäftigungsverhältnisse mit einem Stundenlohn von unter 13,90 Euro nach Wirtschaftszweigabschnitt und Beschäftigungsform in Prozent



Quelle: Verdiensterhebung, eigene Berechnungen. © IAB

Auf Grundlage der betrieblichen Angaben in der IAB-Stellenerhebung im 4. Quartal 2024 wurde ermittelt, wie viele sozialversicherungspflichtige Neueinstellungen zu einem Stundenlohn unter 13,90 Euro erfolgen werden. Die Berechnungen beruhen auf den Angaben der Betriebe zur zuletzt eingestellten sozialversicherungspflichtigen Person. Um die Betroffenheit von der Mindestlohnerhöhung zum 1. Januar 2026 ermitteln zu können, wurden die angegebenen Löhne – analog zu den Berechnungen auf Basis der Verdiensterhebung – mit einem angenommen Lohnwachstum zum 31. Dezember 2025 fortgeschrieben (vgl. Infobox 1).

Tabelle T3 zeigt, dass der Anteil der sozialversicherungspflichtigen Neueinstellungen mit einem fortgeschriebenen Lohn unter 13,90 Euro bei 13,0 Prozent liegt. Somit wäre fast jede achte sozialversicherungspflichtige Neueinstellung von der Erhöhung des Mindestlohns betroffen. Im Vergleich zum gesamten Bestand an sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen (vgl. Tabelle T2) sind Neueinstellungen damit um 8,1 Prozentpunkte häufiger von der Mindestlohnerhöhung betroffen.

Die bisherigen Analysen (vgl. Tabelle T2) deuten darauf hin, dass unter Einbezug von geringfügig entlohnenden Tätigkeiten die Betroffenheit der Neueinstellungen noch erheblich höher wäre – al-

lerdings enthält die IAB-Stellenerhebung hierzu keine Daten. Ebenso gibt es Hinweise dafür, dass kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse nicht vollständig erfasst werden (Gürtzgen/Küfner 2021). Daher stellt der hier angegebene Wert tendenziell eine Untergrenze dar.

Erwartungsgemäß sind Neueinstellungen in sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigung mit 16,7 Prozent stärker von der Mindestlohnerhöhung betroffen als solche in Vollzeitbeschäftigung (11,9 %). Regional betrachtet liegt der Anteil in Ostdeutschland mit 14,7 Prozent über dem Durchschnitt, während er in Westdeutschland mit 12,6 Prozent leicht darunter liegt.

Eine differenzierte Betrachtung nach Anforderungsniveaus zeigt, dass mehr als ein Viertel der Neueinstellungen auf Positionen ohne abgeschlossene Berufsausbildung unterhalb von 13,90 Euro entlohnt werden (26,2 %). Bei Stellen, die eine abgeschlossene Berufsausbildung (7,6 %), einen Meister- oder Techniker-Abschluss (8,4 %) oder einen Bachelorabschluss (8,4 %) voraussetzen, fällt der Anteil deutlich geringer aus. In Jobs, die einen Masterabschluss erfordern, wird mit 3,2 Prozent eine nochmals niedrigere Mindestlohn Betroffenheit gemessen.

Ein Blick auf die einzelnen Wirtschaftszeige in Abbildung A2 (Seite 7) zeigt besonders hohe Anteile in der Land- und Forstwirtschaft: Hier erhalten zum 31. Dezember 2025 mit 53,2 Prozent etwas mehr als die Hälfte der neu eingestellten sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten einen Stundenlohn unter 13,90 Euro. Auch die Wirtschaftszeige „Gastgewerbe“ und „Energieversorgung“ weisen mit 35,3 Prozent beziehungsweise 24,1 Prozent einen überdurchschnittlich hohen Anteil auf. In den Bereichen „Verkehr und Lagerei“ sowie im „Handel“ beziffert sich die Betroffenheit bei sozialversicherungspflichtigen Neueinstellungen noch auf etwas mehr als ein Fünftel.

Vergleicht man die Betroffenheit sozialversicherungspflichtiger Neueinstellungen (vgl. Abbildung A2) mit jener bestehender Beschäftigungsverhältnisse (vgl. Abbildung A1) zeigen sich in manchen Branchen wie den „Sonstigen Dienstleistungen“ kaum Unterschiede. Dies könnte darauf hinweisen, dass in dieser Branche die Löhne mit zunehmender Betriebszugehörigkeit kaum steigen oder, dass Arbeitsverhältnisse hier insgesamt

T3

Anteil der sozialversicherungspflichtigen Neueinstellungen mit einem Stundenlohn von unter 13,90 Euro nach Arbeitszeit, Region und Anforderungsniveau

in Prozent

	Anteil unter 13,90 Euro/Stunde
Insgesamt	13,0
nach Arbeitszeit	
Vollzeit	11,9
Teilzeit	16,7
nach Region	
Westdeutschland	12,6
Ostdeutschland	14,7
nach Anforderungsniveau	
Ungelernt, maximal 1-jährige Ausbildung	26,2
Gewerblicher, kaufmännischer, sonstiger Abschluss	7,6
Meister-, Techniker-Abschluss	8,4
Bachelorabschluss	8,4
Masterabschluss, Diplom, Promotion	3,2

Anmerkungen: Die Neueinstellungen umfassen sozialversicherungspflichtige Jobs, die auf Basis der IAB-Stellenerhebung aus dem 4. Quartal 2024 hochgerechnet wurden. Auszubildende sowie Minderjährige wurden dabei nicht berücksichtigt, da diese Gruppen vom gesetzlichen Mindestlohn ausgenommen sind. Die erhobenen Brutstundenzinsen wurden zum 31. Dezember 2025 mit Annahmen zum Lohnwachstum fortgeschrieben.

Quelle: IAB-Stellenerhebung, eigene Berechnungen. © IAB

kürzer dauern. Im Gegensatz dazu sind im „Verarbeitenden Gewerbe“ Neueinstellungen mit rund 12 Prozent vielfach höher von der Anpassung des Mindestlohns betroffen als die bestehenden sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse mit rund 3 Prozent. Das spricht dafür, dass hier Beschäftigungsverhältnisse länger andauern und mit der Zeit auch besser vergütet werden – etwa aufgrund betrieblicher Erfahrung oder spezifischer Qualifikationen.

Zur Einschätzung der Intensität der Mindestlohn Betroffenheit lässt sich auch für Neueinstellungen die Lohnlücke berechnen, also der Betrag, um den die Löhne – und damit die Kosten für die Betriebe – steigen müssen, um den neuen Mindestlohn umzusetzen. Bei den sozialversicherungspflichtigen Neueinstellungen beträgt diese Lücke kumuliert 2,1 Prozent der Lohnsumme. Auch das zeigt, dass die Mindestloohnerhöhung bei Neueinstellungen stärker ins Gewicht fällt als bei den bestehenden Arbeitsverhältnissen.

Fazit

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass von den beschlossenen Mindestloohnerhöhungen in den kommenden Jahren ein spürbarer Einfluss auf die Lohnsetzung im Niedriglohnbereich ausgehen wird. Auf Basis von Befragungsdaten und Fortschreibungen des Lohnwachstums ist anzunehmen, dass mit 4,0 Millionen Beschäftigungsverhältnissen rund jeder zehnte Job von der ersten Anhebung auf 13,90 Euro zum 1. Januar 2026 betroffen sein wird. Für die zweite Anhebung auf 14,60 Euro zum 1. Januar 2027 wird prognostiziert, dass mit rund 4,7 Millionen Beschäftigungsverhältnissen der Anteil an betroffenen Jobs nochmals leicht auf rund 12 Prozent steigen dürfte. Insgesamt übersteigt die Betroffenheit von Minijobs die Betroffenheit von sozialversicherungspflichtigen Jobs um ein Vielfaches.

Da die Betriebe die Beschäftigung erfahrungsgemäß eher über Zurückhaltung bei Neueinstellungen als über vermehrte Kündigungen anpassen, ist es von besonderer Bedeutung, inwiefern Neueinstellungen von der Erhöhung des Mindestlohns betroffen sind. Selbst bei sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen ist dies bei rund 13 Prozent der Neueinstellungen der Fall.

Anteil der sozialversicherungspflichtigen Neueinstellungen mit einem Stundenlohn von unter 13,90 Euro nach Wirtschaftszweigabschnitt in Prozent

Gesamt	13
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	53
Bergbau	10
Verarbeitendes Gewerbe	12
Energieversorgung	24
Wasserversorgung, Abwasser-/Abfallbeseitigung	6
Baugewerbe	6
Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kfz	21
Verkehr und Lagerei	23
Gastgewerbe	35
Information und Kommunikation	7
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	11
Grundstücks- und Wohnungswesen	4
Freiberufl./wissenschaftl./techn. Dienstleistungen	6
Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	12
Öffentliche Verwaltung	6
Erziehung und Unterricht	7
Gesundheits- und Sozialwesen	4
Kunst, Unterhaltung und Erholung	18
Sonstige Dienstleistungen	15

Quelle: IAB-Stellenerhebung, eigene Berechnungen. © IAB

Ergänzend sei erwähnt, dass nicht nur Beschäftigte mit einem Stundenlohn von weniger als 13,90 Euro beziehungsweise 14,60 Euro unmittelbar von den geplanten Mindestloohnerhöhungen profitieren können. Um die betriebliche Lohnstruktur aufrechtzuerhalten, passen Betriebe im Rahmen sogenannter Spillover-Effekte erfahrungsgemäß auch die Löhne derjenigen Beschäftigten an, deren Stundenlohn den gesetzlichen Mindestlohn knapp übersteigt. Die in diesem IAB-Kurzbericht dokumentierten Werte stellen somit tendenziell eine Untergrenze für den Anteil betroffener Beschäftigungsverhältnisse dar.

Ob betroffene Arbeitskräfte von der geplanten Mindestloohnerhöhung überhaupt profitieren, hängt jedoch entscheidend davon, dass Betriebe nicht mit einem Abbau der Beschäftigten- oder Stundenzahl reagieren, sondern alternative Anpassungswege wählen. Bei der Einführung des Mindestlohns im Jahr 2015 konnten Betriebe einen großen Teil der mit dem Mindestlohn verbundenen zusätzlichen Kosten in Form höherer Preise an die Konsumentinnen und Konsumenten weitergeben (Link 2024). Zudem gibt es Evidenz, dass der Mindestlohn die Betriebe dazu veranlasst hat, durch Umstrukturierungen im Produktionsprozess ungenutzte Potenziale bei Produktivitätssteigerungen zu realisieren (Hälbig et al. 2023). Darü-



Prof. Dr. Nicole Gürtzgen
ist Leiterin des
Forschungsbereichs
„Arbeitsmarktprozesse und
Institutionen“ am IAB.
Nicole.Guertzen@iab.de



Dr. Martin Popp
ist wissenschaftlicher Mitar-
beiter im Forschungsbereich
„Arbeitsmarktprozesse und
Institutionen“ am IAB.
Martin.Popp@iab.de



Antonia Commentz
ist wissenschaftliche Hilfskraft
im Forschungsbereich
„Arbeitsmarktprozesse und
Institutionen“ am IAB.
Antonia.Commentz@iab.de

ber hinaus können Betriebe auch vereinzelt über marktbeherrschende Stellungen verfügen, was es diesen ermöglicht, Beschäftigte unterhalb ihrer Produktivität zu bezahlen. In einem solchen Szenario schmälert ein moderater Mindestlohn zwar die Unternehmensgewinne, indem Lohnsetzungsmacht abgebaut wird, führt aber nicht zu sinken der Beschäftigung (Blömer et al. 2024; Popp 2024).

Die empirische Evidenz legt nahe, dass größere Beschäftigungsverluste durch den Mindestlohn aufgrund der genannten Anpassungswege bisher weitestgehend ausgeblieben sind. Hieraus kann man jedoch nicht zwingend ableiten, dass auch die kommenden Mindestloohnerhöhungen beschäftigungsneutral ausfallen werden. Insbesondere ist unklar, wie viele Preisüberwälzungsmöglichkeiten, noch nicht realisierte Produktivitätspotenzialen und Spielräume bei Lohnsetzungsmacht im Niedriglohnbereich verblieben sind. Aufgrund der aktuellen wirtschaftlichen Lage ist nicht gänzlich auszuschließen, dass die geplanten Erhöhungen des gesetzlichen Mindestlohns mit Beschäftigungsverlusten einhergehen könnten. Einerseits ist aufgrund der wirtschaftlichen Schwächephase die Nachfrage nach Arbeitskräften in Deutschland insgesamt zurückgegangen (Gürtzgen/Kubis/Popp 2025). Andererseits ist davon auszugehen, dass die mit der hohen Inflation der letzten Jahre einhergehenden Reallohnverluste die Spielräume für Preisüberwälzungen verringert haben.

Literatur

- Blömer, Maximilian Joseph; Gürtzgen, Nicole; Pohlen, Laura; Stichnoth, Holger; van den Berg, Gerard (2024): Unemployment Effects of the German Minimum Wage in an Equilibrium Job Search Model. In: Labour Economics, Jg. 91, Nr. 102626.
- Börschlein, Erik-Benjamin; Bossler, Mario (2019): [Eine Bilanz nach fünf Jahren gesetzlicher Mindestlohn: Positive Lohneffekte, kaum Beschäftigungseffekte](#). IAB-Kurzbericht Nr. 24.
- Börschlein, Erik-Benjamin; Bossler, Mario; Fitzenberger, Bernd; Popp, Martin (2023): [Mit der Erhöhung auf 12 Euro liegt die Entwicklung des gesetzlichen Mindestlohns über der Tariflohn- und Preisentwicklung](#). In: IAB-Forum, 11.12.2023.
- Bossler, Mario; Chittka, Lars; Schank, Thorsten (2024): A 22 Percent Increase in the German Minimum Wage: Nothing Crazy! In: arXiv Discussion Paper Nr. 2405–12608.

- Bossler, Mario; Gerner Hans-Dieter (2020): Employment Effects of the New German Minimum Wage. Evidence from Establishment-level Micro Data. In: Industrial and Labor Relations Review, Jg. 73 H. 5, S. 1070–1094.
- Bossler, Mario; Gürtzgen, Nicole; Börschlein, Erik-Benjamin (2020): [Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns auf Betriebe und Unternehmen](#). IAB Forschungsbericht Nr. 5.
- Bossler, Mario; Schank, Thorsten (2023): Wage Inequality in Germany after the Minimum Wage Introduction. In: Journal of Labor Economics, Jg. 41, H.3, S. 813–857.
- Caliendo, Marco; Fedorets, Alexandra; Preuss, Malte; Schröder, Carsten; Wittbrodt, Linda (2018): The Short-Run Employment Effects of the German Minimum Wage Reform. In: Labour Economics, Jg. 53, S. 46–62.
- Caliendo, Marco; Olthaus, Rebecca; Pestel, Nico (2025): Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns auf Beschäftigung und Arbeitslosigkeit – Studie im Auftrag der Mindestlohnkommission.
- Caliendo, Marco; Schröder, Carsten; Wittbrodt, Linda (2019): The Causal Effects of the Minimum Wage Introduction in Germany – An Overview. In: German Economic Review, Jg. 20, H. 3, S. 257–292.
- Dustmann, Christian; Lindner, Attila; Schönberg, Uta; Umkehrer, Matthias; vom Berge, Philipp (2022): Reallocation Effects of the Minimum Wage. In: Quarterly Journal of Economics, Jg. 137, H. 12, S. 267–328.
- Dütsch, Matthias; Ohlert, Clemens; Baumann, Arne (2025): The Minimum Wage in Germany – Institutional Setting and a Systematic Review of Key Findings. In: Journal of Economics and Statistics, Jg. 245, H. 1+2, S. 113–151.
- Finke, Claudia; Geisler, Susanna; Überschaer, Anja (2023): Aus Drei macht Eins – Die neue Verdiensterhebung. In: WISTA Nr. 5, S. 58–68.
- Georgieva, Kalina; Hohendanner, Christian (2025): Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns auf Betriebe und Unternehmen – Studie im Auftrag der Mindestlohnkommission. In: mimeo.
- Gürtzgen, Nicole; Küfner, Benjamin (2021): [Hirings in the IAB Job Vacancy Survey and the Administrative Data – An Aggregate Comparison](#). FDZ-Methodenreport Nr. 2, Nürnberg.
- Gürtzgen, Nicole; Kubis, Alexander; Popp, Martin (2025): IAB-Monitor Arbeitskräftebedarf 1/2025: [In den meisten Branchen ist das Stellenangebot rückläufig](#). In: IAB-Forum, 20.6.2025.
- Hälbig, Mirja; Mertens, Matthias; Müller, Steffen (2023): Minimum Wages, Productivity, and Reallocation. In: IWH Discussion Paper Nr. 8.
- Link, Sebastian (2024): The Price and Employment Response of Firms to the Introduction of Minimum Wages. In: Journal of Public Economics, Jg. 239, Nr. 105236.
- Lübker, Malte; Schulten, Thorsten; Herzog-Stein, Alexander (2025): 10 Jahre Mindestlohn – Bilanz und Ausblick. In: WSI Policy Brief, Nr. 88.
- Popp, Martin (2024): Minimum Wages in Concentrated Labor Markets. In: IZA Discussion Paper Nr. 17357.
- Statistisches Bundesamt (2025): Mindestloohnerhöhung auf 13,90 Euro betrifft bis zu 6,6 Millionen Jobs. Pressemitteilung Nr. 256 vom 14.7.2025.