



INSTITUT FÜR ARBEITSMARKT- UND  
BERUFSFORSCHUNG  
Die Forschungseinrichtung der Bundesagentur für Arbeit

# IAB-STELLUNGNAHME

Ausgewählte Beratungsergebnisse des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

---

## **1|2025** Zum Entwurf der Fünften Mindestlohnanpassungsverordnung

Mario Bossler, Martin Popp

Stellungnahme des IAB im Rahmen der Verbändebeteiligung des Bundesministeriums für  
Arbeit und Soziales zum 6.10.2025

# Zum Entwurf der Fünften Mindestlohnanpassungsverordnung

**Mario Bossler**

**Martin Popp**

Mit der Publikation von Stellungnahmen zu öffentlichen Anhörungen der parlamentarischen Gremien des Bundes und der Länder oder zu aktuellen, zentralen Themen der Arbeitsmarktpolitik will das IAB der Fachöffentlichkeit und der externen Wissenschaft einen Einblick in seine wissenschaftliche Politikberatung geben.

---

IAB intends to give professional circles and external researchers an insight into its scientific policy advisory services by publishing comments on the public hearings of parliamentary committees of the Federal Government and the Federal States and on current central topics of labour market policy.

# Inhaltsverzeichnis

|                                                                                                |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| <b>Zusammenfassung</b> .....                                                                   | 4  |
| <b>Abstract</b> .....                                                                          | 4  |
| <b>1 Einleitung</b> .....                                                                      | 5  |
| <b>2 Entwicklung des Mindestlohns vor dem Hintergrund der Lohn- und Preisentwicklung</b> ..... | 5  |
| <b>3 Eingriffstiefe der Mindestloohnerhöhungen</b> .....                                       | 11 |
| <b>4 Lohnwirkungen des Mindestlohns</b> .....                                                  | 14 |
| <b>5 Beschäftigungswirkungen des Mindestlohns</b> .....                                        | 15 |
| <b>6 Fazit</b> .....                                                                           | 18 |
| <b>Literatur</b> .....                                                                         | 20 |

# Zusammenfassung

Nach dem Beschluss der Mindestlohnkommission vom 27. Juni 2025 soll der gesetzliche Mindestlohn in Deutschland zum 1. Januar 2026 auf 13,90 Euro pro Stunde und zum 1. Januar 2027 auf 14,60 Euro pro Stunde steigen. Mit dieser Stellungnahme beurteilen die Autoren den Beschluss auf Basis der wissenschaftlichen Erkenntnisse des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung und gehen insbesondere auf die Lohn- und Beschäftigungswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns ein.

## Abstract

Following the decision of the Minimum Wage Commission on June 27, 2025, the statutory minimum wage in Germany is set to rise to €13.90 per hour on January 1, 2026 and to €14.60 per hour on January 1, 2027. In this statement, the authors evaluate the decision on the basis of scientific evidence from the Institute for Employment Research, focusing in particular on the effects of the statutory minimum wage on wages and employment.

# 1 Einleitung

Laut Beschluss der Mindestlohnkommission vom 27. Juni 2025 soll der gesetzliche Mindestlohn zum 1. Januar 2026 auf 13,90 Euro pro Stunde und zum 1. Januar 2027 auf 14,60 Euro pro Stunde steigen. Der Beschluss wurde fristgerecht an die Bundesregierung weitergeleitet, die ihn nun per Rechtsverordnung in geltendes Recht umzusetzen hat. Grundlage dafür ist der Entwurf einer Fünften Mindestlohnanpassungsverordnung (MiLoV5), die am 15. September 2025 bekanntgemacht wurde ([Bundesanzeiger 2025](#)). Diese Stellungnahme beurteilt den Beschluss auf Basis der wissenschaftlichen Erkenntnisse des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) und stellt eine aktualisierte Bewertung dar, die an die IAB-Stellungnahme 1/2022 (Bossler 2022) zur Mindestlohnerhöhung auf 12 Euro zum 1. Oktober 2022 anschließt. Im Mittelpunkt der vorliegenden Analyse steht insbesondere die Einschätzung der Lohn- und Beschäftigungswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns.

## 2 Entwicklung des Mindestlohns vor dem Hintergrund der Lohn- und Preisentwicklung

Mit der Einführung im Jahr 2015 wurde die paritätisch besetzte Mindestlohnkommission damit beauftragt, die Höhe des gesetzlichen Mindestlohns so anzupassen, dass i) ein angemessener Mindestschutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gewährleistet wird, ii) faire und funktionierende Wettbewerbsbedingungen ermöglicht werden und iii) Beschäftigung dabei nicht gefährdet wird. Laut Artikel 9 des Mindestlohngesetzes soll sich die Kommission bei der Empfehlung nachlaufend an der Entwicklung der Tariflöhne orientieren. Die Vorschläge der Mindestlohnkommission wurden bisher im Regelfall per Rechtsverordnung durch die Bundesregierung in geltendes Recht übernommen.

Nach der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns in Höhe von 8,50 Euro zum 1. Januar 2015 hat die Mindestlohnkommission den Mindestlohn im Rahmen der Ersten und Zweiten Mindestlohnanpassungsverordnung zunächst in moderaten Schritten auf 8,84 Euro (1. Januar 2017), 9,19 Euro (1. Januar 2019) sowie 9,35 Euro (1. Januar 2020) erhöht. Gemäß der Dritten Mindestlohnanpassungsverordnung wurde der Mindestlohn im Sechs-Monats-Takt auf 9,50 Euro (1. Januar 2021), 9,60 Euro (1. Juli 2021), 9,82 Euro (1. Januar 2022) sowie 10,45 Euro (1. Juli 2022) angehoben. Eine stärkere Erhöhung erfolgte ohne Zutun der Mindestlohnkommission durch politischen Beschluss der Ampel-Koalition, die den gesetzlichen Mindestlohn ab 1. Oktober 2022 außerplanmäßig auf 12 Euro pro Stunde angehoben hat. Im Rahmen der Vierten Mindestlohnanpassungsverordnung, die durch ein nicht-einvernehmliches Votum der Mindestlohnkommission gegen die Stimmen der Gewerkschaften zustande gekommen ist, wurde der Mindestlohn auf 12,41 Euro (1. Januar 2024) bzw. 12,82 Euro (1. Januar 2025) angehoben.

Seit November 2024 gilt in Deutschland eine EU-weite Mindestlohnrichtlinie, nach der Mindestlöhne als „angemessen“ gelten, wenn sie angesichts der nationalen Lohnskala gerecht

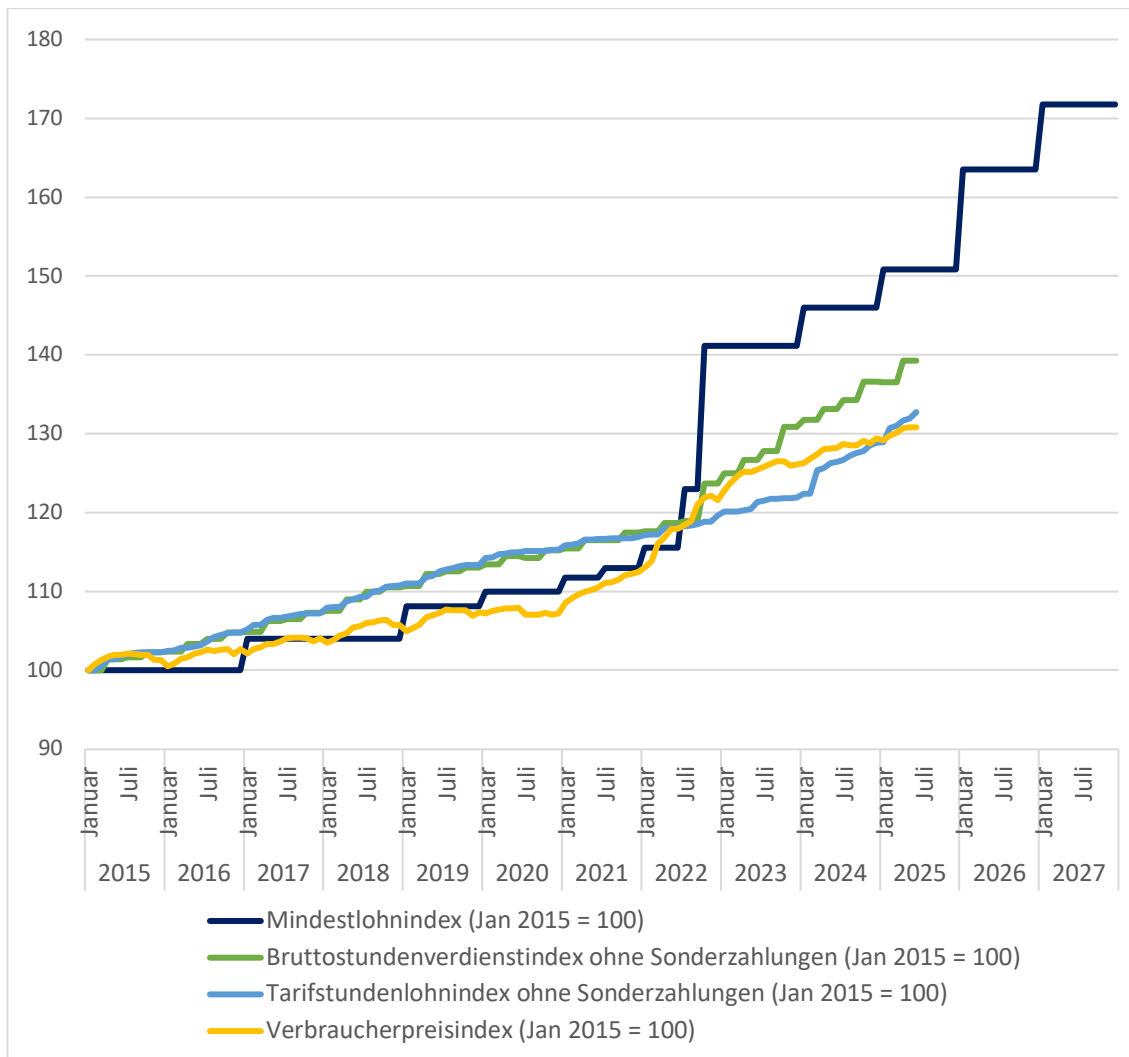
sind und Vollzeitbeschäftigten einen angemessenen Lebensstandard sichern. Gemäß Artikel 5 (4) der Richtlinie sollen die Mitgliedstaaten bei der Bewertung der Angemessenheit der gesetzlichen Mindestlöhne sogenannte Referenzwerte zugrunde legen (EU 2022). Dabei können unterschiedliche Referenzwerte zugrunde gelegt werden, wie 60 Prozent des Bruttomedianlohns, 50 Prozent des Bruttodurchschnittslohns oder andere auf nationaler Ebene übliche Referenzwerte. Im Oktober 2024 hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales bekanntgegeben, dass die Anforderungen der EU-Mindestlohnrichtlinie durch das Mindestlohngesetz bereits erfüllt seien, was juristisch jedoch nicht unumstritten ist (Rudkowski 2024). Dennoch hat sich die Mindestlohnkommission im Januar 2025 eine neue Geschäftsordnung gegeben, nach der sie sich bei der Festsetzung des Mindestlohns nachlaufend an der Tarifentwicklung sowie am Referenzwert von 60 Prozent des Medians der Bruttonstundenlöhne von Vollzeitbeschäftigten orientiert (Mindestlohnkommission 2025c). Von den beiden Kriterien kann die Kommission abweichen, wenn besondere ökonomische Umstände vorliegen, die dazu führen, dass die beiden Kriterien in der Gesamtabwägung nicht geeignet sind, die Ziele des Mindestlohngesetzes und der EU-Mindestlohnrichtlinie zu erreichen. Nach dem nicht-einvernehmlichen Beschluss bei der Vierten Mindestlohnanpassungsverordnung im Juni 2023 hat die Mindestlohnkommission betont, dass sie im Regelfall einen einstimmigen Beschluss herbeiführen will. Nachdem der vierte Beschluss gegen die Stimmen der Arbeitnehmerseite gefasst wurde, war als Grundlage für eine Einigung eine Konzessionsbereitschaft der Arbeitgeberseite notwendig. Die Verankerung des Referenzwertes von 60 Prozent des Bruttomedianlohns in der Geschäftsordnung trägt dem Wunsch nach einem Einvernehmen zwischen den Sozialpartnern Rechnung.

Am 27. Juni 2025 hat die Mindestlohnkommission zum Zwecke der Fünften Mindestlohnanpassungsverordnung einstimmig beschlossen (Mindestlohnkommission 2025b), dass der gesetzliche Mindestlohn zum 1. Januar 2026 zunächst auf 13,90 Euro pro Stunde steigen soll. In einem weiteren Schritt soll der Mindestlohn zum 1. Januar 2027 auf 14,60 Euro pro Stunde angehoben werden.

Abbildung 1

**Relative Mindestlohn-, (Tarif-)Lohn- und Verbraucherpreisentwicklung zu Januar 2015**

Indizes der Lohn- und Preisentwicklung (Jan 2015 = 100), 2015–2027



Quelle: Mindestlohnkommission, Statistisches Bundesamt, eigene Berechnungen. Grafik: IAB

Abbildung 1 vergleicht die Entwicklung des gesetzlichen Mindestlohns mit der Entwicklung der Tariflöhne (ohne Sonderzahlungen), Bruttostundenverdienste und Verbraucherpreise im Zeitverlauf, wobei alle vier Zeitreihen zum Zwecke der Vergleichbarkeit auf Januar 2015 indexiert wurden. Für die Anfangsjahre nach der Einführung wird deutlich, dass die Entwicklung des gesetzlichen Mindestlohns zunächst hinter der Tariflohn-, aber auch der allgemeinen Lohnentwicklung zurückblieb (Börschlein/Bossler/Wiemann 2021). Die im Rahmen der Dritten Mindestlohnanpassungsverordnung beschlossenen Erhöhungen auf 9,50 Euro, 9,60 Euro sowie 9,82 Euro konnten den bestehenden Abstand zum Tariflohnindex merklich reduzieren. Mit der Erhöhung auf 10,45 Euro, die mit rund 6,4 Prozent überdurchschnittlich hoch ausfiel, lag der gesetzliche Mindestlohn erstmals seit dessen Einführung über der Entwicklung der Tariflöhne und der Bruttostundenverdienste. Die außerplanmäßige Erhöhung auf 12 Euro hat diesen Vorsprung nochmals vergrößert, sodass der Anstieg des Mindestlohns seither deutlich oberhalb der (Tarif-)Lohnentwicklung liegt (Börschlein et al. 2023). Die Erhöhungen auf 12,41

und 12,82 Euro pro Stunde konnten den Abstand zu den Tariflöhnen größtenteils aufrechterhalten. Der Abstand zur Entwicklung der Bruttoverdienste, die seit Mitte 2022 merklich stärker als die Tariflöhne gewachsen sind, hat sich hingegen verringert. Insgesamt wird am aktuellen Rand (Stand: Juni 2025) deutlich, dass der gesetzliche Mindestlohn seit seiner Einführung im Januar 2025 um 50,8 Prozent gestiegen ist, während die Tariflöhne und Bruttostundenverdienste im gleichen Zeitraum nominal um 32,8 bzw. 39,3 Prozent gewachsen sind. Im gleichen Zeitraum hat das Niveau der Verbraucherpreise – vor allem aufgrund der Folgen des russischen Angriffskrieges gegen die Ukraine – mit 30,8 Prozent kräftig angezogen. Preisbereinigt ist der Mindestlohn damit seit Januar 2015 um 15,3 Prozent gestiegen, während Tariflöhne und Bruttostundenverdienste real um 1,5 Prozent bzw. 6,5 Prozent gewachsen sind.

Neben der Entwicklung seit Einführung des Mindestlohns im Januar 2015 ist es auch relevant, die Entwicklung der Zeitreihen seit der außerplanmäßigen Erhöhung des Mindestlohns im Jahr 2022 näher zu begutachten. Zu diesem Zweck veranschaulicht Abbildung 2 die Entwicklung des gesetzlichen Mindestlohns, der Tariflöhne (ohne Sonderzahlungen), der Bruttostundenverdienste sowie der Verbraucherpreise seit Oktober 2022. Durch die Erhöhungen im Rahmen der Vierten Mindestlohnanpassungsverordnung auf 12,41 und 12,82 Euro pro Stunde ist der Mindestlohn zwischen Oktober 2022 und Juni 2025 um 6,8 Prozent gestiegen. Im gleichen Zeitraum sind Tariflöhne und Bruttostundenverdienste um 11,7 Prozent bzw. 12,6 Prozent gestiegen. Damit fällt die Entwicklung des gesetzlichen Mindestlohns seit seiner außerplanmäßigen Erhöhung im Oktober 2022 um 4,9 bzw. 5,9 Prozentpunkte niedriger aus als die entsprechende Entwicklung bei Tariflöhnen und Bruttostundenverdiensten. Im gleichen Zeitraum ist das Niveau der Verbraucherpreise um 7,3 Prozent gestiegen. Somit hat der gesetzliche Mindestlohn seit Oktober 2022 preisbereinigt um 0,4 Prozent an Kaufkraft eingebüßt, wohingegen die durchschnittlichen Tariflöhne und Bruttostundenverdienste real um 4,1 bzw. 4,9 Prozent gestiegen sind. Da der gesetzliche Mindestlohn noch bis Jahresende unverändert bleiben wird, ist davon auszugehen, dass sich der Abstand zur nominalen (Tarif-)Lohnentwicklung sowie der inflationsbedingte Kaufkraftverlust noch weiter vergrößern werden.

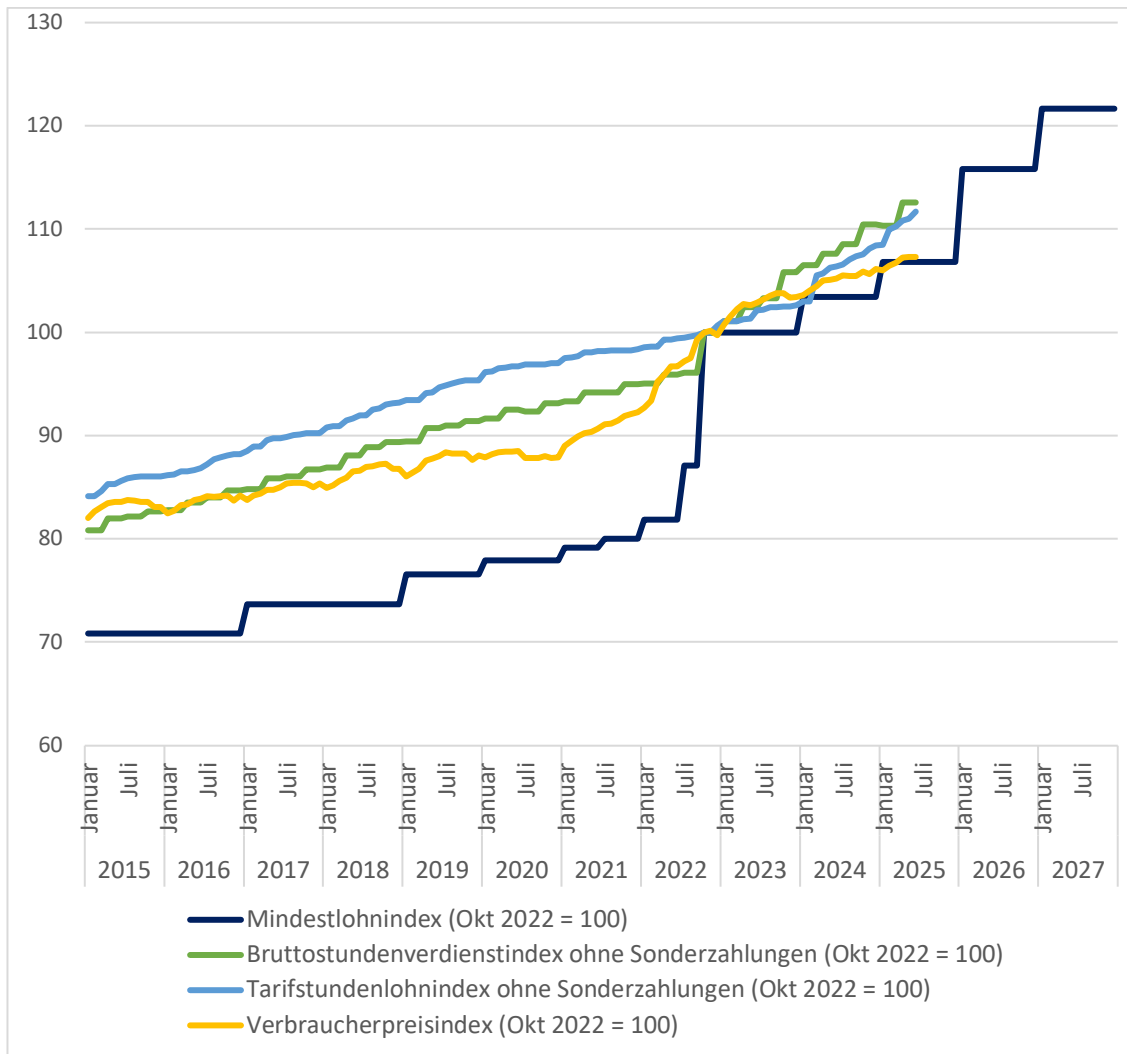
Einerseits ist der Abstand zur Tariflohnentwicklung darauf zurückzuführen, dass sich die Mindestlohnkommission laut Gesetz nicht simultan, sondern nachlaufend an der Tariflohnentwicklung orientieren soll. Andererseits muss festgehalten werden, dass sich das Wachstum der Tariflöhne seit der vierten Beschlussfassung im Juni 2023 beschleunigt hat, um die relativen hohen, inflationsbedingten Kaufkraftverluste der Jahre 2022/2023 (zumindest teilweise) auszugleichen.



Abbildung 2

**Relative Mindestlohn-, (Tarif-)Lohn- und Verbraucherpreisentwicklung zu Oktober 2022**

Indizes der Lohn- und Preisentwicklung (Oktober 2022 = 100), 2015–2027

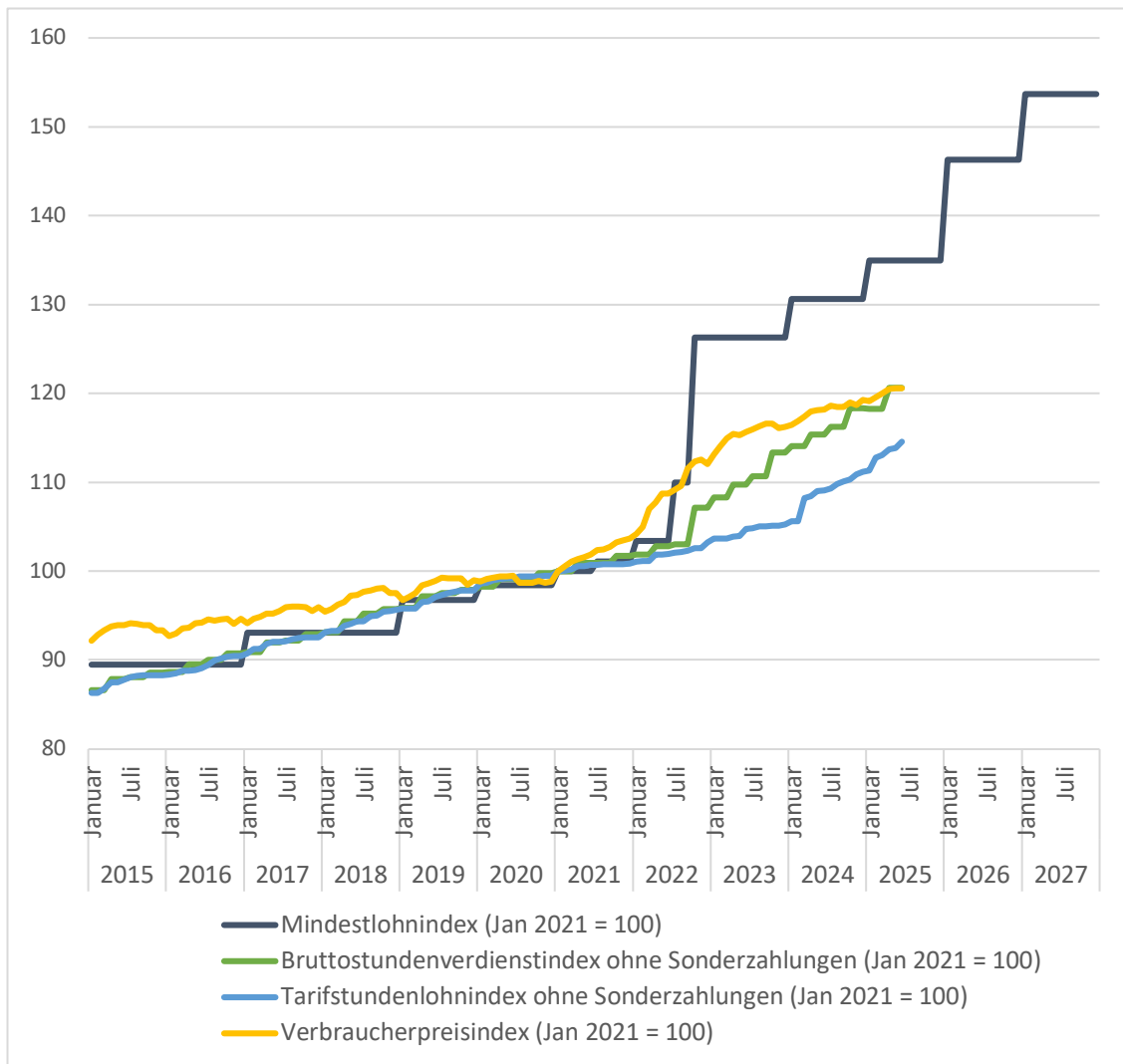


Quelle: Mindestlohnkommission, Statistisches Bundesamt, eigene Berechnungen. Grafik: IAB

Wie in Abbildung 3 dargestellt, eröffnet die Indexierung der Zeitreihen auf den Januar 2021 – dem ungefähren Beginn einer Phase erhöhter Inflation – eine weitere interessante Betrachtungsweise. Es lässt sich so nachvollziehen, inwieweit der Mindestlohn mit der Preisentwicklung Schritt gehalten hat, also ob seine Kaufkraft gestiegen oder gesunken ist. Seit Anfang 2021 hat das Verbraucherpreisniveau um 20,6 Prozent zugelegt, während der Mindestlohn um insgesamt 34,9 Prozent erhöht wurde. Damit ist der reale Wert des Mindestlohns trotz Inflation um 11,9 Prozent gestiegen. Im gleichen Zeitraum haben die Tariflöhne im Durchschnitt um 5,0 Prozent an Kaufkraft verloren, während die Bruttostundenverdienste mittlerweile wieder zur Preisentwicklung aufgeschlossen haben (reale Veränderung: +0,0 Prozent).

Abbildung 3

**Relative Mindestlohn-, (Tarif-)Lohn- und Verbraucherpreisentwicklung zu Januar 2021**  
 Indizes der Lohn- und Preisentwicklung (Januar 2021 = 100), 2015–2027



Quelle: Mindestlohnkommission, Statistisches Bundesamt, eigene Berechnungen. Grafik: IAB

Die im Rahmen der Fünften Anpassungsverordnung kommunizierten Erhöhungen auf 13,90 Euro zum 1. Januar 2025 sowie 14,60 Euro zum 1. Januar 2026 entsprechen einer Steigerung des gesetzlichen Mindestlohns um 8,4 Prozent bzw. 5,0 Prozent. Insgesamt wird der gesetzliche Mindestlohn damit eine Steigerung um 13,9 Prozent erfahren.

Um das Ausmaß der beiden Erhöhungen zu beurteilen, ziehen wir zwei Indikatoren als Maßstab heran, die im Mindestlohngesetz bzw. in der Geschäftsordnung der Mindestlohnkommission explizit erwähnt werden: das Wachstum der Tariflöhne seit der letzten Erhöhung sowie das Verhältnis von Mindestlohn zum Median der Bruttostundenlöhne von Vollzeitbeschäftigten. Der Tariflohnindex (ohne Sonderzahlungen) ist zum Zeitpunkt der neuerlichen Beschlussfassung im Juni 2025 durchschnittlich um 9,4 Prozent seit der vorangegangenen Beschlussfassung im Juni 2023 gestiegen. Somit wird deutlich, dass der erste Erhöhungsschritt auf 13,90 Euro, der eine Steigerung von 8,4 Prozent impliziert, das Tariflohnwachstum der letzten beiden Jahre größtenteils kompensiert. Die fünfprozentige zweite Erhöhung auf 14,60 Euro kann dann als

zusätzliche Steigerung interpretiert werden, die durch die Orientierung am Referenzwert von 60 Prozent des Medians der Bruttostundenlöhne von Vollzeitbeschäftigten zustande gekommen ist. Legt man den aktuellsten verfügbaren Wert für den Median der Bruttostundenlöhne von 24,18 Euro aus dem April 2025 zugrunde (BMAS 2025), der sich aus einer vorläufigen Hochrechnung des Statistischen Bundesamtes ergibt, dann erreichen die Mindestlöhne in Höhe von 13,90 Euro bzw. 14,60 Euro 57,5 bzw. 60,4 Prozent des Medians. Diese Werte liegen mit 1,6 und 2,7 Prozentpunkten über den Werten bei der letzten Beschlussfassung im Juni 2023, wenn man die Mindestlöhne von 12,41 Euro bzw. 12,82 Euro ins Verhältnis zum damaligen Median der Vollzeit-Bruttostundenlöhne von 22,22 Euro aus dem April 2023 setzt.

Insgesamt ist davon auszugehen, dass sich die Lücke zwischen Mindestlohn- und Tariflohnentwicklung mit dem ersten Erhöhungsschritt wieder erheblich verkleinert und spätestens mit dem zweiten Erhöhungsschritt wieder geschlossen werden dürfte. Hinzu kommt, dass mit dem Rückgang der Inflationsrate in die Nähe der 2-Prozent-Zielmarke der EZB das Wachstum der Tariflöhne kurz- bis mittelfristig wieder geringer ausfallen dürfte.

Zusammenfassend kann von einer kräftigen Steigerung des Mindestlohns im Rahmen der Fünften Mindestlohnanpassungsverordnung gesprochen werden, dessen Erhöhungen über die im Mindestlohngesetz verankerte, nachlaufende Orientierung an der Tariflohnentwicklung hinausgeht. Durch die neue, in der Geschäftsordnung der Mindestlohnkommission verankerte Sicherstellung eines Lebensunterhalts in Vollzeit, wird die gesetzliche Lohnuntergrenze rund 2 Prozentpunkte näher an den Referenzwert von 60 Prozent des Bruttomedianlohns geschoben und damit in Richtung eines existenzsichernden Lohns (sog. "Living Wage") weiterentwickelt. Insofern kann die Fünfte Mindestlohnanpassung als Erfolg der Arbeitnehmer- bzw. Gewerkschaftsseite eingeschätzt werden – auch vor dem Hintergrund, dass sich mit der wirtschaftlichen Schwächephase, in der sich die deutsche Volkswirtschaft derzeit befindet, auch eine Abweichung von den verankerten Zielgrößen nach unten hätte rechtfertigen lassen. Ein erneuter, nicht-einvernehmlicher Beschluss gegen die Stimmen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, wie dies bei der Vierten Mindestlohnanpassungsverordnung der Fall war, hätte jedoch vermutlich den Fortbestand der Mindestlohnkommission gefährdet.

Es ist zu begrüßen, dass an der Mindestlohnkommission als Entscheidungsorgan für künftige Mindestlohnanpassungen festgehalten wird, weil damit konfligierende Interessen zwischen Arbeitgeber/-innen und Arbeitnehmer/-innen in einem Verhandlungsergebnis auf Augenhöhe zum Ausgleich gebracht werden können. Laut Artikel 8 (1) MiLoG sind die Mitglieder der Mindestlohnkommission bei ihrer Entscheidung nicht an Weisungen gebunden. Durch den einvernehmlichen Beschluss hat die Kommission ihre Funktionsfähigkeit unter Beweis gestellt.

### 3 Eingriffstiefe der Mindestloohnerhöhungen

In einem nächsten Schritt beschreiben wir, wie stark die kommunizierten Mindestloohnerhöhungen auf 13,90 Euro und 14,60 Euro pro Stunde in die Lohnverteilung am deutschen Arbeitsmarkt eingreifen werden. Mit der Eingriffstiefe wird verdeutlicht, in welchem Ausmaß die Beschäftigten von der Mindestloohnerhöhung profitieren können und die Lohnkostenbelastung der Betriebe steigt.

Auf Basis der Verdiensterhebung aus dem April 2024 hat das Statistische Bundesamt (2025) ermittelt, dass bis zu 6,6 Millionen Jobs – also rund 17 Prozent der Beschäftigungsverhältnisse – von der Erhöhung auf 13,90 Euro zum 1. Januar profitieren könnten. Zwischenzeitliche Lohnanpassungen zwischen April 2024 und der angekündigten Mindestloohnerhöhung wurden hierbei allerdings nicht berücksichtigt, weshalb die angegebenen Werte als Obergrenzen zu verstehen sind.

Die folgenden Befunde zur Eingriffstiefe der Mindestloohnerhöhungen beruhen auf dem IAB-Kurzbericht 15/2025 (Gürtzgen/Popp/Commentz 2025), in dem die Betroffenheit sowie die Lohnlücke der Beschäftigungsverhältnisse ermittelt wird und dabei auch für zwischenzeitliche Lohnsteigerungen korrigiert wird.

Zur Ermittlung der Eingriffstiefe der Erhöhungen bei bestehenden Beschäftigungsverhältnissen werden wiederum die Daten aus der Verdiensterhebung des Statistischen Bundesamtes von April 2024 herangezogen. Um das zwischenzeitliche Lohnwachstum zu berücksichtigen, werden die Bruttostundenlöhne der Verdiensterhebung mit dem Index der Bruttostundenverdienste des Statistischen Bundesamtes und einem hypothetischen Lohnwachstum von jährlich 3 Prozent bis zum 31. Dezember 2025 bzw. 2026 fortgeschrieben. Unter diesen Annahmen lässt sich die Mindestlohn Betroffenheit zum 1. Januar 2026 bzw. 2027 näherungsweise bestimmen.

Lässt man die vom Mindestlohn ausgenommenen Personengruppen – also Auszubildende, Praktikantinnen und Praktikanten sowie Minderjährige – unberücksichtigt, beträgt die Zahl der Beschäftigungsverhältnisse in Deutschland laut Verdiensterhebung 39,2 Millionen. Ausgehend von diesem Wert werden zum 31. Dezember 2025 voraussichtlich 4,0 Millionen Jobs mit weniger als 13,90 Euro pro Stunde entlohnt. Dies entspricht einem Anteil von 10,1 Prozent aller Jobs, für die das Mindestlohngesetz keine Ausnahmen vorsieht. Damit ist rund jeder zehnte Job unmittelbar von der Mindestloohnerhöhung betroffen.

Die durchschnittliche Stundenlohn lücke gibt für vom Mindestlohn betroffene Beschäftigungsverhältnisse an, um welchen Betrag die Stundenlöhne im Mittel steigen müssen, damit die Lohnuntergrenze nicht mehr unterschritten wird. Bei einer Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns von 12,82 Euro auf 13,90 Euro liegt dieser Wert – auch unter expliziter Berücksichtigung einer Nichteinhaltung des aktuellen Mindestlohns – bei 1,09 Euro. Setzt man diese Lohnsteigerung ins Verhältnis zur Gesamtzahl der Beschäftigungsverhältnisse, ergibt sich eine durchschnittliche Stundenlohn lücke von 0,11 Euro. Die relative Stundenlohn lücke gibt an, um wie viel Prozent die gesamte Lohnsumme je Arbeitsstunde

durch den Mindestlohn gesteigert werden könnte. Für die geplante Erhöhung auf 13,90 Euro beträgt diese Relation 0,45 Prozent.

Mit dem zweiten Erhöhungsschritt auf 14,60 Euro wird der gesetzliche Mindestlohn zum 1. Januar 2027 um weitere 5,0 Prozent erhöht. In den gängigen Prognose-Szenarien wird das allgemeine Lohnwachstum damit hinter dieser Steigerung des Mindestlohns zurückbleiben. Aus diesem Grund ist davon auszugehen, dass der zweite Erhöhungsschritt mehr Jobs betreffen wird als der erste Erhöhungsschritt.

Werden die Löhne um ein weiteres Jahr mit einem hypothetischen Wachstum von 3,0 Prozent fortgeschrieben, dann 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 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 belaufen.

Differenziert man die Mindestlohn Betroffenheit von 13,90 Euro zum 1. Januar 2026 für bestehende Beschäftigungsverhältnisse zusätzlich nach Beschäftigungsform, Arbeitszeit und Region, zeigen sich teilweise deutliche Unterschiede.

Der fortgeschriebene Stundenlohn läge dabei in 4,9 Prozent der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse unter 13,90 Euro. Unterteilt man die Daten zusätzlich nach Arbeitszeit, dann liegt die Betroffenheit bei sozialversicherungspflichtigen Vollzeitjobs bei 3,0 Prozent und bei sozialversicherungspflichtigen Teilzeitjobs bei 8,9 Prozent. Mit 39,2 Prozent ist die Betroffenheit bei geringfügig entlohnenden Teilzeitjobs („Minijobs“) erheblich höher. Unter der Annahme, dass es zu keinen Beschäftigungsanpassungen kommt, würden rund 0,7 Millionen sozialversicherungspflichtige Vollzeitjobs, rund 1,0 Millionen sozialversicherungspflichtige Teilzeitjobs und rund 2,4 Millionen geringfügig entlohnte Teilzeitjobs unmittelbar von der Mindestlohnenerhöhung profitieren.

Ebenso wird deutlich, dass Beschäftigungsverhältnisse in Ostdeutschland etwas stärker von den anstehenden Mindestlohnenerhöhungen betroffen sind als in Westdeutschland. So beträgt der Anteil der Jobs mit einer Entlohnung unterhalb von 13,90 Euro 11,6 Prozent in Ostdeutschland, während es in Westdeutschland 9,9 Prozent sind.

Darüber hinaus zeigen sich auch deutliche Unterschiede zwischen den einzelnen Wirtschaftszweigabschnitten. Unter den sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen sind die Wirtschaftszweige „Land- und Forstwirtschaft, Fischerei“ (22,3 %) und „Gastgewerbe“ (20,9 %) mit Abstand am stärksten betroffen. Überdurchschnittlich groß ist die Betroffenheit außerdem in den Bereichen „Kunst, Unterhaltung und Erholung“ (12,3 %), „Sonstige Dienstleistungen“ (12,3 %), „Verkehr und Lagerei“ (8,5 %), „Handel“ (8,4 %) sowie „Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen“ (7,4 %).

Geringfügig entlohnte Jobs sind branchenübergreifend wesentlich stärker von der Erhöhung des Mindestlohns betroffen als sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse. Selbst in den am wenigsten betroffenen Wirtschaftszweigen betrifft die Mindestlohnenerhöhung meist mehr als ein Viertel aller Minijobs. Den größten Anteil an betroffenen Minijobs gibt es in den

Bereichen „Verkehr und Lagerei“ (55,3 %), „Gastgewerbe“ (52,3 %), „Handel“ (50,3 %) sowie „Land- und Forstwirtschaft, Fischerei“ (44,7 %).

## 4 Lohnwirkungen des Mindestlohns

Der gesetzliche Mindestlohn soll, wie vom Gesetzgeber beabsichtigt, die Löhne am unteren Ende der Stundenlohnverteilung erhöhen. Die Lohnwirkung des Mindestlohns resultiert direkt aus seiner Eingriffstiefe. Je mehr Beschäftigte vom Mindestlohn betroffen sind, desto mehr Beschäftigte sollten letztendlich auch durch eine Lohnerhöhung profitieren. Je stärker außerdem diese Personen betroffen sind, desto stärker fällt die Lohnerhöhung für jeden einzelnen betroffenen Beschäftigten aus. Die Lohneffekte des Mindestlohns lassen sich jedoch nicht 1:1 aus der Betroffenheit ableiten. Einerseits fiele die Lohnwirkung geringer aus, wenn Betriebe sich nicht an den Mindestlohn halten (sog. „Non-Compliance“) oder Beschäftigungsverhältnisse abgebaut würden. Andererseits können sogenannte Spillover-Effekte zusätzliche Lohneffekte bewirken, die über die Eingriffstiefe hinausgehen. Um die betriebliche Lohnstruktur aufrechtzuerhalten, passen Betriebe nämlich häufig auch die Löhne derjenigen Beschäftigten an, deren Stundenlohn den gesetzlichen Mindestlohn knapp übersteigt.

Deskriptive Analysen der Stundenlohnverteilung durch die Mindestlohnkommission (2025a) belegen überzeugend, dass die Löhne am unteren Rand der Lohnverteilung aufgrund des gesetzlichen Mindestlohns gestiegen sind. So ist eine Verteilungsmasse an Jobs unterhalb der Lohnuntergrenze verschwunden, die jetzt zum Mindestlohn oder darüber entlohnt werden. Kausale Evaluationsstudien auf Basis des Differenzen-in-Differenzen-Ansatzes bestätigen einen positiven Lohneffekt. So sind die Stundenlöhne insbesondere am unteren Rand der Lohnverteilung gestiegen (Bossler/Liang/Schank 2024). Dieser Lohneffekt überträgt sich auch auf die Monatslöhne der Beschäftigung. So sind auch die monatlichen Arbeitseinkommen durch den Mindestlohn gestiegen (Dustmann et al. 2022), was auch zu einem Rückgang der Lohnungleichheit geführt hat (Bossler/Schank 2023; Pusch 2025). Gleichzeitig ist der Niedriglohnsektor, der durch Bruttostundenlöhne unterhalb von zwei Dritteln ihres Medians gekennzeichnet ist, in den letzten Jahren gesunken. Während der Niedriglohnsektor insbesondere durch den Mindestlohn geschrumpft ist, haben Niedriglohnbeschäftigte jedoch auch von einer Intensivierung des Arbeits- und Fachkräftemangels (Börschlein/Bossler/Popp 2024) sowie einer veränderten Lohnpolitik der Gewerkschaften profitiert (Grabka 2024). Insgesamt ist davon auszugehen, dass durch die spürbaren Erhöhungen des gesetzlichen Mindestlohns auf 13,90 Euro und 14,60 Euro das Ausmaß des Niedriglohnsektors und der Lohnungleichheit in Deutschland weiter verringert wird.

Seit diesem Jahr orientiert sich die Mindestlohnkommission gemäß ihrer Geschäftsordnung an dem Referenzwert von 60 Prozent des Medianbruttostundenlohns von Vollzeitbeschäftigten. Dieser Referenzwert lässt sich indirekt aus der sog. „Armutsgefährdungsschwelle“ ableiten, die bei 60 Prozent des Medians der Nettoäquivalenzeinkommen der Gesamtbevölkerung liegt. Der Mindestlohn soll diese Schwelle – bezogen auf ein Vollzeitarbeitsverhältnis – nachlaufend erreichen. Mit der Erhöhung auf 14,60 Euro wird dieses Ziel im Jahr 2027 zumindest

nachlaufend erfüllt – also wenn man den aktuellsten verfügbaren Median der Bruttostundenlöhne zum Zeitpunkt der Beschlussfassung von 24,18 Euro zugrunde legt. Für viele Mindestlohnbeschäftigte bedeutet dies jedoch weiterhin ein monatliches Arbeitseinkommen, das nur eingeschränkt vor Armut schützen kann. Hintergrund ist, dass für die Höhe des monatlichen Arbeitseinkommens nicht allein der Stundenlohn ausschlaggebend ist, sondern ebenso die geleistete Arbeitszeit. Die überwiegende Zahl der Mindestlohnbeschäftigten arbeitet jedoch in Teilzeit oder geringfügiger Beschäftigung, weshalb bei gleichem Stundenlohnanstieg der entsprechende Effekt auf die Monatseinkommen absolut geringer ausfällt. Kestermann und Schröder (2021) simulieren in diesem Zusammenhang, dass der gesetzliche Mindestlohn die Armutsquote in Deutschland kaum verringern kann. Entsprechend zeigen auch die Auswertungen von Bruckmeier und Wiemers (2015), dass der Sozialleistungsbezug nach Einführung des Mindestlohns kaum zurückgegangen ist – vor allem deshalb, weil viele Mindestlohnbeschäftigte aufgrund ihrer geringen Arbeitszeit weiterhin einen Anspruch auf Sozialleistungen besitzen. Bruckmeier und Schwarz (2022) dokumentieren gleichwohl, dass der Mindestlohn und die nach dem Jahr 2016 erfolgten Mindestloohnerhöhungen die Bedürftigkeit von SGB-II-Grundsicherungsbeziehenden reduzieren konnten, wenngleich der Sozialleistungsbezug häufig nicht gänzlich überwunden werden konnte.

Die Studie von Bossler, Liang und Schank (2024) zeigt, dass zur Mindestlohneinführung der Monatslohnanstieg direkt an der Minijob-Schwelle von damals 450 Euro geringer ausgefallen ist als unterhalb oder oberhalb dieser Grenze. Die Minijob-Schwelle hat die positive Wirkung auf die Monatslöhne also ausgebremst. Minijobs mit einer großen Anzahl an Arbeitsstunden waren unter dem geltenden Mindestlohn nun nicht mehr möglich, weil die Jobs sonst mit mehr als 450 Euro entlohnt worden wären. Die Minijobs mussten entweder abgebaut werden, zu sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung aufgewertet werden oder die Arbeitsstunden mussten entsprechend gesenkt werden. In den Daten zeigt sich Evidenz für alle drei Anpassungskanäle. Seit der Koppelung der Minijob-Schwelle ab 1. Oktober 2022 an die Steigerungen des Mindestlohns lassen sich diese Veränderungen bei den Minijobs nun nicht mehr nachweisen.

Die Heterogenitäten in der Eingriffstiefe des Mindestlohns spiegeln sich auch in den Lohneffekten wider. Da Frauen vom Mindestlohn tendenziell stärker betroffen sind als Männer, fallen auch die Lohneffekte bei Frauen größer aus, womit die geschlechtsspezifische Stundenlohnücke in Deutschland geschrumpft ist (Caliendo/Wittbrodt 2022; Schmid 2025). Die Eingriffstiefe ist auch in den ostdeutschen Bundesländern höher als im Westen, was zu einer Beschleunigung der Angleichung der Arbeitseinkommen in Ost und West geführt hat (Bossler/Schank 2023). Angesichts der vorliegenden Evidenz ist davon auszugehen, dass die künftigen Erhöhungen des Mindestlohns bestehende Lohndifferenziale von weiblichen und ostdeutschen Beschäftigten im Niedriglohnbereich weiter abbauen werden.

## 5 Beschäftigungswirkungen des Mindestlohns

Die Beschäftigungswirkungen der Einführung des Mindestlohns (in Bezug auf die Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse) wurden in zahlreichen empirischen Evaluationsstudien untersucht, die unter anderem in Börschlein und Bossler (2019) sowie in Dütsch, Ohlert und Baumann (2025) zusammengefasst sind. Auch das IAB hat mehrere Studien veröffentlicht, die auf Basis unterschiedlicher Datensätze und methodischer Ansätze die Auswirkungen des Mindestlohns auf die Beschäftigung schätzen (Ahlfeldt/Roth/Seidel 2018; Bossler/Gerner 2020; Bossler/Liang/Schank 2024; Bossler/Schank 2023; Dustmann et al. 2022; Friedrich 2020; Garloff 2019). Die Befunde weisen auf einen kausalen Effekt hin, der zwischen keinem Rückgang der Beschäftigung und einem Minus von rund 60.000 Arbeitsplätzen liegt. Dieser Rückgang umfasst sowohl Stellen, die durch den Mindestlohn abgebaut wurden, als auch solche, die gar nicht erst entstanden sind (Bossler/Gerner 2020). Zudem legen die Studien nahe, dass die negativen Beschäftigungseffekte – sofern überhaupt ermittelt – überwiegend Minijobs betreffen (Bossler/Liang/Schank 2024; Friedrich 2020; Caliendo/Olthaus/Pestel 2025b).

Die Untersuchung von Dustmann et al. (2022) zeigt darüber hinaus, dass in besonders stark vom Mindestlohn betroffenen Betrieben (ähnlich wie bei Bossler/Gerner 2020) Beschäftigungsverhältnisse abgebaut wurden und Kleinstbetriebe signifikant häufiger schließen mussten. Die betroffenen Beschäftigten wurden jedoch nicht arbeitslos, sondern überwiegend von anderen Betrieben übernommen, die tendenziell höhere Löhne zahlen und die Beschäftigten produktiver einsetzen konnten, wodurch sich ein positiver Produktivitätseffekt des Mindestlohns ableiten lässt.

Zu den Beschäftigungswirkungen der Anhebung des Mindestlohns auf 12 Euro im Oktober 2022 liegen bislang nur wenige empirische Studien vor, die zudem zu leicht unterschiedlichen Ergebnissen kommen. Eine aktuelle Untersuchung des IAB auf Basis des IAB-Betriebspanels (Georgieva/Hohendanner 2025) weist auf moderate Beschäftigungsverluste von rund 150.000 sozialversicherungspflichtigen Stellen hin. Dagegen kommen Bossler, Chittka und Schank (2024) mithilfe der Verdiensterhebung zu dem Ergebnis, dass die Mindestloohnerhöhung höchstens zu einer Verringerung der Arbeitszeit, nicht jedoch zu einem Rückgang der Beschäftigtenzahl geführt habe. Die Studie von Caliendo, Olthaus und Pestel (2025a) ermittelt auf Basis verschiedener Regionaldaten nur geringe Beschäftigungsverluste, die jedoch hauptsächlich auf einen Rückgang bei der geringfügigen Beschäftigung zurückzuführen sind.

Zusätzlich können sich Beschäftigungswirkungen auch in Form von veränderten Arbeitszeiten manifestieren. In diesem Fall verändert sich das Arbeitsvolumen nicht durch die Zahl der Beschäftigungsverhältnisse, sondern durch die Intensität des Arbeitseinsatzes. In der Literatur sind die Befunde zu Arbeitszeitanpassungen deutlich uneinheitlicher als zu den Beschäftigungseffekten in Köpfen. Auf Basis von Befragungsdaten analysieren Bossler und Gerner (2020) sowie Ohlert (2025) die Arbeitszeiten in vom Mindestlohn betroffenen und nicht betroffenen Betrieben, während Burauel et al. (2020) individuelle SOEP-Daten auswerten. Diese Studien berichten von einer Verringerung der Arbeitszeiten im ersten Jahr nach Einführung des



Mindestlohns, finden jedoch im zweiten Jahr keinen Effekt mehr. Unklar bleibt, ob es sich hierbei um ungenaue Schätzungen oder um einen tatsächlich nur kurzfristigen Effekt handelt. Caliendo et al. (2023), Biewen, Fitzenberger und Rümmele (2022) sowie Bossler, Liang und Schank (2024) kombinieren die Analyse von Arbeitszeiten mit Monats- und Stundenlöhnen. Während Caliendo et al. (2023) mit SOEP-Daten einen negativen Effekt auf die Arbeitszeit schätzen, finden Biewen, Fitzenberger und Rümmele (2022) und Bossler, Liang und Schank (2024) auf Basis der Verdienststrukturerhebung keinen aggregierten Effekt.

Die Auswirkungen der Mindestlohnanhebung auf 12 Euro im Jahr 2022 auf die Arbeitszeit werden in zwei Studien untersucht. Bossler, Chittka und Schank (2024) führen unter Verwendung der monatlichen Daten der Verdiensterhebung Differenz-von-Differenzen-Analysen durch, indem sie Beschäftigte mit einem Stundenlohn zwischen 10,45 und 11,99 Euro vor der Erhöhung mit höher entlohnerten Beschäftigten vergleichen. Sie berichten von einem mindestlohnbedingten Rückgang der bezahlten Arbeitszeit um 1,1 Prozent bei den betroffenen Beschäftigten – besonders ausgeprägt bei Minijobs, aber auch bei sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten. Bachmann et al. (2025) vergleichen die Verdiensterhebung von April 2023 mit April 2022 und bestimmen die Betroffenheit durch den Mindestlohn auf individueller, betrieblicher, regionaler und sektoraler Ebene und führen darauf aufbauend Kausalanalysen durch. Ihre Differenz-von-Differenzen-Schätzungen zeigen einen Rückgang der wöchentlichen Arbeitszeit zwischen 0,2 und 1,1 Stunden.

Trotz etwaiger Effekte des Mindestlohns auf das Arbeitsvolumen in Form einer reduzierten Arbeitszeit zeigen weder die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns noch die erste spürbare reale Anhebung im Jahr 2022 deutliche negative Beschäftigungswirkungen. Daraus lässt sich ableiten, dass eine vorsichtige Erhöhung über das aktuelle Niveau hinaus grundsätzlich möglich erscheint, ohne den Arbeitsmarkt in erheblichem Maße zu belasten. Wie weit eine solche Anhebung reichen kann, geht aus den bisherigen Evaluationen jedoch nicht hervor. Die empirischen Befunde beziehen sich auf vergangene ökonomische Rahmenbedingungen, sodass unklar bleibt, ob sich die Ergebnisse linear fortschreiben lassen oder ob ab einem – empirisch nicht eindeutig bestimmbar – Kippunkt negative Beschäftigungseffekte einsetzen. Auch die ökonomische Theorie liefert hierzu keine eindeutige Antwort.

Die mikroökonomische Theorie der Arbeitsnachfrage prognostiziert in wettbewerblichen Arbeitsmärkten negative Beschäftigungseffekte von Mindestlöhnen, da die Arbeitsnachfrage negativ vom Lohn abhängt: Steigt der Preis für den Produktionsfaktor Arbeit, wird er in geringerem Umfang nachgefragt. Auch empirische Studien ermitteln häufig negative Lohnelastizitäten der Arbeitsnachfrage (Lichter/Peichl/Siegloch 2015; Popp 2023), wenngleich die Mindestlohnforschung – nicht nur in Deutschland – teilweise abweichende Ergebnisse liefert.

In der Literatur werden vor allem vier Gründe dafür genannt, warum der Mindestlohn in Deutschland bislang keine größeren negativen Beschäftigungseffekte hatte. Erstens konnten viele Betriebe einen erheblichen Teil der zusätzlichen Kosten in Form höherer Preise an die Konsumentinnen und Konsumenten weitergeben (Bruttel 2019; Gürtzgen/Vetter 2024; Link 2024). Solche Preissetzungsspielräume sind insbesondere in dienstleistungsnahen Sektoren – etwa im Friseurhandwerk – größer, da diese nicht im internationalen Wettbewerb stehen (Kunaschk 2024). Zweitens gibt es Hinweise darauf, dass die Einführung des Mindestlohns

Betriebe dazu veranlasst hat, ungenutzte Effizienzpotenziale durch Umstrukturierungen im Produktionsprozess zu heben (Hälbig/Mertens/Müller 2023). Solche Produktivitätseffekte sind insbesondere im Verarbeitenden Gewerbe nachweisbar, wo Unternehmen verstärkt auf den Einkauf von Vorleistungen zurückgegriffen haben. Drittens können Betriebe über Marktmacht verfügen, die es ihnen erlaubt, Beschäftigte unterhalb ihrer Produktivität zu entlohnen. Ein Mindestlohn reduziert in diesem Fall zwar die Unternehmensgewinne (Bossler et al. 2018; Bossler/Gürtzgen/Börschlein 2020), wirkt aber nicht beschäftigungsmindernd, da die Marktmacht begrenzt wird (Popp 2024). Viertens hat die Knappheit an Arbeitskräften – insbesondere an Fachkräften – in Deutschland in den vergangenen zwei Jahrzehnten deutlich zugenommen (Bossler/Popp 2024) und dürfte sich demografiebedingt weiter verschärfen. Da viele Betriebe trotz konjunktureller Schwäche über Fachkräftemangel klagen, besteht ein starkes Interesse, bestehendes Personal im Unternehmen zu halten (sog. „Arbeitskräftehortung“).

Die empirische Evidenz deutet darauf hin, dass die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns sowie die bisherigen Anhebungen bislang kaum zu Beschäftigungsverlusten geführt haben. Daraus jedoch abzuleiten, dass auch eine Erhöhung auf 13,90 oder 14,60 Euro pro Stunde zwangsläufig beschäftigungsneutral bliebe, ist mit erheblicher Unsicherheit verbunden. Insbesondere ist unklar, wie viel Spielraum für Preisweitergaben, ungenutzte Produktivitätspotenziale und Lohnsetzungsmacht im Niedriglohnbereich noch vorhanden ist.

Mindestlohnsimulationen können unter bestimmten Annahmen näherungsweise diejenige Höhe des Mindestlohns berechnen, welche die Beschäftigung maximiert. In diesem Zusammenhang zeigen Blömer et al. (2024) auf Basis eines Wage-Posting-Modells, dass ein steigender Mindestlohn zwar einerseits zusätzliche akzeptable Lohnangebote für Arbeitsuchende generiert und somit die Bereitschaft, einen Job anzunehmen, steigert, andererseits aber die Lohnkostenbelastung der Betriebe erhöht wird, was in Beschäftigungsabbau münden kann. Ahlfeldt, Roth und Seidel (2023) simulieren auf Basis eines räumlichen Gleichgewichtsmodells für den deutschen Arbeitsmarkt, dass ein flächendeckender Mindestlohn in Höhe von rund 55 Prozent des Median-Bruttostundenlohns nur geringe Beschäftigungsverluste nach sich ziehen würde. Drechsel-Grau (2025) simuliert anhand eines Such-und-Matching-Modells, dass ein sukzessiv steigender Mindestlohn in Höhe von bis zu 65 Prozent des Median-Bruttostundenlohns die Produktivität hierzulande steigern würde, ohne die Gesamtbeschäftigung merklich zu reduzieren.

## 6 Fazit

Mit einem einvernehmlichen Votum hat die Mindestlohnkommission im Rahmen der Fünften Mindestlohnanpassungsverordnung beschlossen, dass der gesetzliche Mindestlohn von 12,82 Euro stufenweise auf 13,90 Euro zum 1. Januar 2026 und 14,60 Euro zum 1. Januar 2027 angehoben wird. Mit 13,9 Prozent kann insgesamt von einer kräftigen Steigerung des Mindestlohns gesprochen werden, die über die im Mindestlohngesetz festgelegte, nachlaufende Orientierung an der Tariflohnentwicklung hinausgeht. Durch die neue, in der Geschäftsordnung der Mindestlohnkommission verankerte Sicherstellung eines Lebensunterhalts in Vollzeit, wird die gesetzliche Lohnuntergrenze rund 2 Prozentpunkte näher an den Referenzwert von 60 Prozent des Bruttomedianlohns geschoben.

Rund 10 bis 12 Prozent der Beschäftigungsverhältnisse werden von den beiden Erhöhungen betroffen sein, darunter vor allem Personen in geringfügiger Beschäftigung. Die betroffenen Personen werden eine spürbare Steigerung ihrer Stundenlöhne erfahren, die das Ausmaß des Niedriglohnssektors und der Lohnungleichheit in Deutschland weiter verringern wird. Die Steigerung der monatlichen Lohneinkommen – und damit auch die Verringerung von Armutsrisiken und der Bezug von Sozialleistungen – dürfte jedoch nur begrenzt ausfallen, da Beschäftigte zum Mindestlohn häufig nur in Teilzeit oder auf Minijob-Basis tätig sind. Gleichzeitig ist nicht auszuschließen, dass die steigende Lohnkostenbelastung – vor allem in mindestlohnintensiven Branchen ohne Preissetzungsspielräume oder Gewinnmargen – Anpassungsdruck erzeugt, der sich in Beschäftigungsabbau, reduzierten Arbeitszeiten oder Betriebsschließungen niederschlagen kann. Zwar legen die bisherigen Evaluationen nahe, dass der deutsche Arbeitsmarkt bislang robust auf die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns im Jahr 2015 sowie die Erhöhungen im Jahr 2022 reagiert hat, doch bleibt offen, ob dies auch bei einer nachlaufenden Mindestlohnhöhe von rund 58 bis 60 Prozent des Medianlohns in einem schwierigen wirtschaftlichen Umfeld langfristig gilt. Die Fünfte Mindestlohnanpassungsverordnung markiert damit einen wichtigen, zugleich aber nicht risikolosen Schritt: Sie stärkt die Stundenlöhne am unteren Rand und geht für die Betriebe mit dem neuen Ziel der Orientierung an 60 Prozent des Bruttomedianlohns mit erheblichen Anpassungserfordernissen einher. Für die Zukunft ist es empfehlenswert, dass die Mindestlohnkommission ihre Entscheidungen unabhängig trifft und die Balance zwischen sozialer Absicherung und ökonomischer Tragfähigkeit wahrt.

# Literatur

- Ahlfeldt, Gabriel; Roth, Duncan; Seidel, Tobias (2023): Optimal minimum wages. In: Diskussionspapier, 23.5.2023.
- Ahlfeldt, Gabriel; Roth, Duncan; Seidel, Tobias (2018): The regional effects of Germany's national minimum wage. In: Economics Letters, Jg. 172, S. 127–130.
- Bachmann, Ronald; Biewen, Martin; Bredtmann, Julia; Herdeggen, Natalie; Jonas, Lukas; Klauser, Roman; Kugler, Philipp; Monsees, Daniel (2025): Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns auf Löhne und Arbeitszeiten. Studie im Auftrag der Mindestlohnkommission. In: RWI-Projektbericht, 31.1.2025.
- Biewen, Martin; Fitzenberger, Bernd; Rümmele, Marian (2022): Using distribution regression difference-in-differences to evaluate the effects of a minimum wage introduction on the distribution of hourly wages and hours worked. In: IZA Discussion Paper, Nr. 15534.
- Blömer, Maximilian; Guertzgen, Nicole; Pohlen, Laura; Stichnoth, Holger; van den Berg, Gerard J. (2024): Unemployment effects of the German minimum wage in an equilibrium job search model. In: Labour Economics, Jg. 91, Nr. 102626.
- BMAS (2025): Bekanntmachung über den Entwurf einer Fünften Verordnung zur Anpassung der Höhe des Mindestlohns (Fünfte Mindestlohnanpassungsverordnung – MiLoV5) vom 09.09.2025, Bundesanzeiger [BAnz AT 15.9.2025 B2](#).
- Börschlein, Erik-Benjamin; Bossler, Mario (2019): Eine Bilanz nach fünf Jahren gesetzlicher Mindestlohn. Positive Lohneffekte, kaum Beschäftigungseffekte. In: [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](#).
- Börschlein, Erik-Benjamin; Bossler, Mario; Popp, Martin (2024): Scarce Workers, High Wages? In: IZA Discussion Paper, Nr. 17447.
- Börschlein, Erik-Benjamin; Bossler, Mario; Wiemann, Jan Simon (2021): Gesetzlicher Mindestlohn: 2022 dürfte der Rückstand gegenüber der Tariflohnentwicklung aufgeholt sein. In: [IAB-Forum, 15.2.2021](#).
- Bossler, Mario (2022): Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns auf 12 Euro. In: [IAB-Stellungnahme, Nr. 1](#).
- Bossler, Mario; Chittka, Lars; Schank, Thorsten (2024): A 22 percent increase in the German minimum wage: Nothing crazy! In: IZA Discussion Paper, Nr. 17575.
- Bossler, Mario; Gerner, Hans-Dieter (2020): Employment effects of the new German minimum wage: Evidence from establishment-level microdata. In: ILR Review, Jg. 73, H. 5, S. 1070–1094.
- Bossler, Mario; Gürtzgen, Nicole; Börschlein, Erik-Benjamin (2020): Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns auf Betriebe und Unternehmen. In: [IAB-Forschungsbericht Nr. 5](#).
- Bossler, Mario; Gürtzgen, Nicole; Lochner, Benjamin; Betzl, Ute; Feist, Lisa; Wegmann, Jakob (2018): Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns auf Betriebe und Unternehmen. In: [IAB-Forschungsbericht Nr. 4](#).

Bossler, Mario; Liang, Ying; Schank, Thorsten (2024): The devil is in the details. Heterogeneous effects of the German minimum wage on working hours and Minijobs. In: IZA Discussion Paper, Nr. 16964.

Bossler, Mario; Popp, Martin (2024): Labor demand on a tight leash. In: IZA Discussion Paper, Nr. 16837.

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.

Bruckmeier, Kerstin; Schwarz, Stefan (2022): Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns auf den Bezug von Sozialleistungen. In: [IAB-Forschungsbericht Nr. 14](#).

Bruckmeier, Kerstin; Wiemers, Jürgen (2015): Trotz Mindestlohn: Viele bedürftig. In: Wirtschaftsdienst, Jg. 95, H. 7, S. 7.

Bruttel, Oliver (2019): The effects of the new statutory minimum wage in Germany: A first assessment of the evidence. In: Journal for Labour Market Research, Jg. 53, Nr. 10.

Bundesanzeiger (2025): Bekanntmachung über den Entwurf einer Fünften Verordnung zur Anpassung der Höhe des Mindestlohns (Fünfte Mindestlohnanpassungsverordnung – MiLoV5). In: [Bundesanzeiger](#), 15.9.2025.

Burauel, Patrick; Caliendo, Marco; Grabka, Markus; Obst, Cosima; Preuss, Malte; Schröder, Carsten (2020): The impact of the minimum wage on working hours. In: Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik, Jg. 240 H. 2–3, S. 233–267.

Caliendo, Marco; Fedorets, Alexandra; Preuss, Malte; Schröder, Carsten; Wittbrodt, Linda (2023): The short- and medium-term distributional effects of the German minimum wage reform. In: Empirical Economics, Jg. 64, S. 1149–1175.

Caliendo, Marco; Olthaus, Rebecca; Pestel, Nico (2025a): Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns auf Beschäftigung und Arbeitslosigkeit. In: Studie im Auftrag der Mindestlohnkommission, 31.1.2025.

Caliendo, Marco; Olthaus, Rebecca; Pestel, Nico (2025b): Long-term employment effects of the minimum wage in Germany: New data and estimators. In: Labor Economics, Nr. 102648.

Caliendo, Marco; Wittbrodt, Linda (2022): Did the minimum wage reduce the gender wage gap in Germany? In: Labor Economics, Jg. 78, Nr. 102228.

Drechsel-Grau, Moritz (2025): Employment and reallocation effects of higher minimum wages. In: Journal of Political Economy: Macroeconomics, im Erscheinen.

Dütsch, Matthias; Ohlert, Clemens; Baumann, Arne (2025): The minimum wage in Germany: institutional setting and a systematic review of key findings. In: Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik, Jg. 245 H. 1–2, S. 113–151.

Dustmann, Christian; Lindner, Attila; Schönberg, Uta; Umkehrer, Matthias; Vom Berge, Philipp (2022): Reallocation effects of the minimum wage. In: The Quarterly Journal of Economics, Jg. 137, H. 1, S. 267–328.

EU (2022): Richtlinie 2022/2041 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 19. Oktober 2022 über angemessene Mindestlöhne in der Europäischen Union.

Friedrich, Martin (2020): Using occupations to evaluate the employment effects of the German minimum wage. In: Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik, Jg. 240, H. 2–3, S. 269–294.

- Garloff, Alfred (2019): Did the German minimum wage reform influence (un)employment growth in 2015? Evidence from regional data. In: German Economic Review, Jg. 20, H. 3, S. 356–381.
- Georgieva, Kalina; Hohendanner, Christian (2025): Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns auf Betriebe und Unternehmen. In: Studie im Auftrag der Mindestlohnkommission, 31.3.2025.
- Grabka, Markus (2024): Niedriglohnsektor in Deutschland schrumpft seit 2017. In: DIW-Wochenbericht, Nr. 5/2024.
- Gürtzgen, Nicole; Popp, Martin; Commentz, Antonia (2025): Mindestloohnerhöhungen zum 1. Januar 2026 und 2027: Rund jeder zehnte Job ist von der stufenweisen Anpassung des Mindestlohns betroffen. In: [IAB-Kurzbericht Nr. 15](#).
- Gürtzgen, Nicole; Vetter, Franka (2024): Mindestloohnerhöhung auf 12 Euro: Nur wenige Betriebe reagierten eigenen Angaben zufolge mit Entlassungen. In: [IAB-Forum, 4.4.2024](#).
- Hälbig, Mirja; Mertens, Matthias; Müller, Steffen (2023): Minimum wages, productivity, and reallocation. In: IWH Discussion Paper Nr. 8/2023.
- Kestermann, Christian; Schröder, Christoph (2021): Der Einfluss von Mindestloohnerhöhungen auf die Einkommensarmut. In: Wirtschaftsdienst, Jg. 101, H. 6, S. 484–486.
- Kunaschk, Max (2024): The effects of minimum wages on employment and prices – evidence from the hairdressing sector. In: Labour Economics, Jg. 88, Nr. 102540.
- Lichter, Andreas; Peichl, Andreas; Siegloch, Sebastian (2015): The own-wage elasticity of labor demand: A meta-regression analysis. In: European Economic Review, Jg. 80, S. 94–119.
- 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.
- Mindestlohnkommission (2025a): Fünfter Bericht zu den Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns, 27.6.2025.
- Mindestlohnkommission (2025b): Fünfter Beschluss vom 27.06.2025: Beschluss der Mindestlohnkommission nach § 9 Mindestlohngesetz, 27.6.2025.
- Mindestlohnkommission (2025c): Geschäftsordnung (GO) der Mindestlohnkommission, 21.1.2025.
- Ohlert, Clemens (2025): Effects of the German minimum wage on earnings and working time using establishment data. In: Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik, Jg. 245, H. 1–2, S. 185–213.
- Popp, Martin (2024): Minimum wages in concentrated labor markets. In: IZA Discussion Paper, Nr. 17357.
- Popp, Martin (2023): How elastic is labor demand? A meta-analysis for the German labor market. In: Journal for Labour Market Research, Jg. 57, Nr. 14.
- Pusch, Toralf (2025): Effects of the German minimum wage on wages and household income. In: Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik, Jg. 245, H. 1–2, S. 153–183.
- Rudkowski, Lena (2024): Europäische Rechtsetzung zum Mindestlohn: Die europäische Mindestlohnrichtlinie führt außerhalb des MiLoG nicht zu Anpassungsbedarf im deutschen Recht. In: Zeitschrift für Arbeitsrecht, Jg. 55, H. 2, S. 181–224.

Schmid, Ramona (2025): Mind the gap: Effects of the national minimum wage on the gender wage gap of full-time workers in Germany. In: The Journal of Economic Inequality, im Erscheinen.

Statistisches Bundesamt (2025): Mindestloohnerhöhung auf 13,90 Euro betrifft bis zu 6,6 Millionen Jobs. In: Pressemitteilung Nr. 256 vom 14.7.2025.

# Impressum

## IAB-Stellungnahme 1|2025

### Veröffentlichungsdatum

31. Oktober 2025

### Weitere Informationen

Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Bekanntmachung über den Entwurf einer Fünften Verordnung zur Anpassung der Höhe des Mindestlohns (Fünfte Mindestlohnanpassungsverordnung – MiLoV5) vom 09.09.2025, Bundesanzeiger

[BAnz AT 15.9.2025 B2](#)

Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft, [Einführung und Anpassungen des Mindestlohns](#)

### Herausgeber

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit  
Regensburger Straße 104  
90478 Nürnberg

### Redaktion

Martina Dorsch

### Rechte

Diese Publikation ist unter folgender Creative-CommonsLizenz veröffentlicht: Namensnennung – Weitergabe unter gleichen Bedingungen 4.0 International (CC BY-SA 4.0)

<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de>

### Bezugsmöglichkeit dieser Stellungnahme

<https://doku.iab.de/stellungnahme/2025/sn0125.pdf>

### Bezugsmöglichkeit aller Veröffentlichungen der Reihe „IAB-Stellungnahme“

<https://iab.de/publikationen/iab-publikationsreihen/iab-stellungnahme/>

### Webseite

<https://www.iab.de>

### ISSN

2195-5980

### DOI

10.48720/IAB.SN.0125