



Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Bekanntmachung über den Entwurf einer Fünften Verordnung zur Anpassung der Höhe des Mindestlohns (Fünfte Mindestlohnanpassungsverordnung – MiLoV5)

Vom 9. September 2025

I.

Die Bundesregierung beabsichtigt, auf der Grundlage des § 11 des Mindestlohngesetzes vom 11. August 2014 (BGBl. I S. 1348) die

Fünfte Verordnung zur Anpassung der Höhe des Mindestlohns (Fünfte Mindestlohnanpassungsverordnung – MiLoV5)

zu erlassen.

Der Entwurf der Verordnung ist im Folgenden abgedruckt.

II.

Den Spitzenorganisationen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer, den Vereinigungen von Arbeitgebern und Gewerkschaften, den öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften, den Wohlfahrtsverbänden sowie den Verbänden, die wirtschaftliche und soziale Interessen organisieren, wird hiermit gemäß § 11 Absatz 2 des Mindestlohngesetzes Gelegenheit zur schriftlichen Stellungnahme **innerhalb einer Frist von drei Wochen**, vom Tag der Veröffentlichung dieser Bekanntmachung im Bundesanzeiger an gerechnet, beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 11017 Berlin, gegeben.

Nach Beschluss der Bundesregierung werden zur Erhöhung der Transparenz Verbändestellungnahmen zu Rechtsetzungsverfahren im Internet veröffentlicht. Stellungnahmen sind daher frei von personenbezogenen Daten oder alternativ mit Schwärzungen etwaiger personenbezogener Daten in der Stellungnahme abzugeben. Sollte eine Stellungnahme mit personenbezogenen Daten abgegeben werden, muss der Nachweis über die erteilte Einwilligung der betroffenen Personen zur Veröffentlichung ihrer in der Stellungnahme enthaltenen personenbezogenen Daten mit übermittelt werden. Sofern von der Veröffentlichung der Stellungnahme abgesehen werden soll, muss bei Übermittlung der Stellungnahme ausdrücklich der Veröffentlichung widersprochen werden. In diesem Fall wird im Rahmen der Veröffentlichung lediglich vermerkt, dass eine Stellungnahme des betroffenen Verbandes eingereicht wurde. Zu veröffentlichende Stellungnahmen sind barrierefrei abzugeben.

Berlin, den 9. September 2025
IIIa6-31261/5

Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

Im Auftrag
Böttcher



Verordnungsentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales

A. Problem und Ziel

Mit Artikel 1 des Gesetzes zur Stärkung der Tarifautonomie vom 11. August 2014 (BGBl. I S. 1348) wurde zum 1. Januar 2015 ein allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn eingeführt. Über die Anpassung des Mindestlohns hat nach den Vorgaben des Mindestlohngesetzes eine unabhängige Kommission der Tarifpartner, die sich aus Vertretern der Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften zusammensetzt und von Wissenschaftlern beraten wird (Mindestlohnkommission), zu beschließen. Dabei prüft die Mindestlohnkommission im Rahmen einer Gesamtabwägung, welche Höhe des Mindestlohns geeignet ist, zu einem angemessenen Mindestschutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beizutragen, faire und funktionierende Wettbewerbsbedingungen zu ermöglichen sowie Beschäftigung nicht zu gefährden. Sie orientiert sich dabei nachlaufend an der Tariflohnentwicklung. Die von der Mindestlohnkommission vorgeschlagene Anpassung kann die Bundesregierung durch Rechtsverordnung verbindlich machen.

Die Bundesregierung hat bisher insgesamt vier Vorschläge der Mindestlohnkommission zur Anpassung des Mindestlohns durch Rechtsverordnung umgesetzt.

Die ersten drei Vorschläge der Mindestlohnkommission sind durch Rechtsverordnung mit Wirkung zum 1. Januar 2017, 1. Januar 2019 sowie 1. Januar 2021 umgesetzt worden, wobei die Rechtsverordnungen zum Teil mehrere, auch unterjährige, Erhöhungsschritte enthielten.

Die im Jahr 2020 durchgeführte Evaluation des gesetzlichen Mindestlohns hat im Hinblick auf den Arbeitnehmerschutz Entwicklungspotentiale aufgezeigt. Durch Artikel 1 des Gesetzes zur Erhöhung des Schutzes durch den gesetzlichen Mindestlohn und zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung vom 28. Juni 2022 (BGBl. I S. 969) wurde der Mindestlohn zum 1. Oktober 2022 auf brutto 12 Euro je Zeitstunde erhöht. Im Rahmen dieses Mindestloohnerhöhungsgesetzes wurde gleichzeitig festgelegt, dass die nächste Anpassungsentscheidung der Mindestlohnkommission zum 30. Juni 2023 erfolgt und die Anpassung mit Wirkung zum 1. Januar 2024 betrifft.

In ihrer vierten Anpassungsentscheidung hat die Mindestlohnkommission am 26. Juni 2023 vorgeschlagen, den Mindestlohn ab dem 1. Januar 2024 auf brutto 12,41 Euro je Zeitstunde und ab dem 1. Januar 2025 auf brutto 12,82 Euro je Zeitstunde anzuheben. Der entsprechende Beschluss wurde durch die Bundesregierung mit der Vierten Mindestlohnanpassungsverordnung vom 24. November 2023 (BGBl. 2023 I Nr. 321) umgesetzt.

Zuletzt hat die Mindestlohnkommission am 27. Juni 2025 ihren insgesamt fünften Anpassungsbeschluss gefasst, nach dem der Mindestlohn ab dem 1. Januar 2026 auf brutto 13,90 Euro je Zeitstunde und ab dem 1. Januar 2027 auf brutto 14,60 Euro je Zeitstunde angehoben werden soll.

B. Lösung

Anpassung der Höhe des Mindestlohns durch Rechtsverordnung der Bundesregierung auf Vorschlag der Mindestlohnkommission.

Aufgrund der Rechtsverordnung steht den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die bisher einen Bruttostundenlohn unterhalb des erhöhten Mindestlohns erhalten haben, ab 1. Januar 2026 mindestens ein Stundenlohn in Höhe von brutto 13,90 Euro je Zeitstunde und ab 1. Januar 2027 mindestens ein Stundenlohn in Höhe von brutto 14,60 Euro je Zeitstunde zu.

C. Alternativen

Die Bundesregierung kann den von der Mindestlohnkommission beschlossenen Vorschlag nur unverändert umsetzen und keine andere Höhe festsetzen. Sofern der Beschluss nicht umgesetzt würde, bliebe es bei der derzeitigen Mindestlohnhöhe von brutto 12,82 Euro je Zeitstunde. Dies wäre angesichts der allgemeinen Preisentwicklung nicht mit dem Arbeitnehmerschutz vereinbar.

D. Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand

Keine.

E. Erfüllungsaufwand

E.1 Erfüllungsaufwand für Bürgerinnen und Bürger

Die Fünfte Mindestlohnanpassungsverordnung (MiLoV5) enthält keine Vorgaben für Bürgerinnen und Bürger.

E.2 Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft

Mit dem Inkrafttreten der Verordnung wird der Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft nicht erhöht, geändert oder aufgehoben.

Davon Bürokratiekosten aus Informationspflichten

Keine.



E.3 Erfüllungsaufwand der Verwaltung

Mit dem Inkrafttreten der Verordnung wird der Erfüllungsaufwand für die Verwaltung nicht erhöht, geändert oder aufgehoben. Es bleibt bei dem bisherigen Personalaufwand der für die Durchführung des Mindestlohngesetzes zuständigen Bundesbehörden.

F. Weitere Kosten

Soweit durch die Verordnung eine Anhebung der Arbeitsentgelte erforderlich wird, kommt es bei den betreffenden Arbeitgebern zu höheren Lohnkosten für 2026 von geschätzt rund 2,18 Milliarden Euro und für das Jahr 2027 von geschätzt rund 3,44 Milliarden Euro.

Als Folge der MiLoV5 könnten bei vollständiger Überwälzung der Lohnerhöhungen die Preise für einzelne Waren und Dienstleistungen moderat ansteigen. Nennenswerte Auswirkungen auf das gesamtwirtschaftliche Preisniveau, insbesondere das Verbraucherpreisniveau, sind durch die Anpassung nicht zu erwarten.



**Fünfte Verordnung
zur Anpassung der Höhe des Mindestlohns
(Fünfte Mindestlohnanpassungsverordnung – MiLoV5)**

Vom ...

Die Bundesregierung verordnet aufgrund des § 11 des Mindestlohngesetzes vom 11. August 2014 (BGBl. I S. 1348), das zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 28. Juni 2023 (BGBl. 2023 I Nr. 172) geändert worden ist:

§ 1

Höhe des Mindestlohns

Der Mindestlohn beträgt

1. ab 1. Januar 2026 13,90 Euro brutto je Zeitstunde,
2. ab 1. Januar 2027 14,60 Euro brutto je Zeitstunde.

§ 2

Inkrafttreten

Diese Verordnung tritt am ... [einsetzen: 1. Januar 2026, sofern die Verkündung bis zum 31. Dezember 2025 erfolgt. Bei späterer Verkündung das Datum, das auf den Tag der Verkündung folgt] in Kraft.



Begründung

A. Allgemeiner Teil

I. Zielsetzung und Notwendigkeit der Regelungen

Mit Artikel 1 des Gesetzes zur Stärkung der Tarifautonomie vom 11. August 2014 (BGBl. I S. 1348) wurde zum 1. Januar 2015 ein allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn eingeführt. Anspruch auf den Mindestlohn haben alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Sinne des Mindestlohngesetzes (MiLoG).

Der Mindestlohn gilt auch für die im Inland beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von im Ausland ansässigen Arbeitgebern. Das MiLoG setzt damit die Vorgaben der Richtlinie 96/71/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. Dezember 1996 über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen (ABL. L 018 vom 21.1.1997, S. 1) in der Fassung der Richtlinie (EU) 2018/957 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 28. Juni 2018 (ABL. L 173 vom 9.7.2018, S. 16) um. Damit schützt der Mindestlohn auch die Rechte der in die Bundesrepublik Deutschland entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und trägt zu einem fairen Wettbewerb zwischen den im Inland und im Ausland ansässigen Unternehmen bei.

Bei seiner Einführung zum 1. Januar 2015 hat der Gesetzgeber mit einem Bruttostundenlohn von 8,50 Euro einen bewusst vorsichtigen Einstieg gewählt, der sich an der Pfändungsfreigrenze orientierte. Die Evaluation des gesetzlichen Mindestlohns hat vor diesem Hintergrund Entwicklungspotential im Hinblick auf den Arbeitnehmerschutz aufgezeigt: Im europäischen Vergleich fiel der deutsche Mindestlohn unterdurchschnittlich gering aus. Gemessen am prozentualen Anteil des nationalen Bruttomedianlohns erreichte der deutsche Mindestlohn lediglich einen der hinteren Ränge (BMAS, Forschungsbericht 561: Der gesetzliche Mindestlohn und Arbeitnehmerschutz 2020, Seite 53). Steigende Lebenshaltungskosten, insbesondere auch Wohnkosten, stellten zudem die Geeignetheit des Mindestlohns in Frage, auf Basis einer Vollzeitbeschäftigung die Sicherung einer angemessenen Lebensgrundlage gewährleisten zu können.

Zum 1. Oktober 2022 wurde der Mindestlohn daher durch Artikel 1 des Gesetzes zur Erhöhung des Schutzes durch den gesetzlichen Mindestlohn und zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung vom 28. Juni 2022 (BGBl. I S. 969 – Mindestloohnerhöhungsgesetz) einmalig durch Gesetz auf einen Bruttostundenlohn von 12 Euro erhöht. Mit dieser gesetzlichen Erhöhung wurde der Mindestlohn dahingehend weiterentwickelt, dass der Aspekt der gesellschaftlichen Teilhabe bei der Mindestlohnhöhe stärker Berücksichtigung findet. Die durch das Mindestloohnerhöhungsgesetz festgelegte Höhe von 12 Euro orientierte sich an dem zur Ermittlung eines angemessenen Mindestlohnniveaus international anerkannten Schwellenwert von 60 Prozent des Bruttomedianlohns.

Über die Anpassung der Höhe des Mindestlohns befindet sich nach dem MiLoG eine ständige Kommission der Tarifpartner (Mindestlohnkommission). Die mit der Einführung des Mindestlohns verfolgten Ziele werden institutionell abgesichert, indem für die Anpassungen des Mindestlohns auf den Sachverstand der durch Artikel 9 Absatz 3 des Grundgesetzes mit der Regelung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen betrauten Tarifpartner zurückgegriffen wird. Im Rahmen des Mindestloohnerhöhungsgesetzes wurde klargestellt, dass nach der einmaligen gesetzlichen Anhebung des Mindestlohns auf 12 Euro zum 1. Oktober 2022 über künftige Anpassungen der Höhe des Mindestlohns weiterhin die Mindestlohnkommission entscheidet. § 9 Absatz 1 Satz 1 MiLoG wurde dahingehend geändert, dass die nächste Anpassungsentscheidung der Mindestlohnkommission bis zum 30. Juni 2023 erfolgt und die Anpassung mit Wirkung zum 1. Januar 2024 betrifft. Damit wurde zeitnah die Entscheidung über die Höhe des Mindestlohns wieder der Mindestlohnkommission überantwortet und der herausgehobenen Stellung der Sozialpartner bei der Lohnfestsetzung entsprochen. Der Mindestlohnkommission obliegt es, dass auch künftig ein angemessener Mindestschutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sichergestellt bleibt.

Die Beschlüsse der Kommission bedürfen der Umsetzung durch Rechtsverordnung der Bundesregierung. Nach drei einstimmigen Anpassungsbeschlüssen in den Jahren 2016, 2018 und 2020 hat die Mindestlohnkommission am 26. Juni 2023 den ersten Beschluss nach der gesetzlichen Erhöhung zum 1. Oktober 2022 auf 12 Euro gefasst. Beschlossen wurde mit den Stimmen der Vorsitzenden und der Arbeitgeberseite – aber gegen die Stimmen der Arbeitnehmerseite – ein Vermittlungsvorschlag der Vorsitzenden, nach dem der Mindestlohn zum 1. Januar 2024 auf brutto 12,41 Euro je Zeitstunde und zum 1. Januar 2025 auf brutto 12,82 je Zeitstunde Euro steigen sollte. Der entsprechende Beschluss wurde durch die Bundesregierung mit der Vierten Mindestlohnanpassungsverordnung vom 24. November 2023 (BGBl. 2023 I Nr. 321) umgesetzt.

Am 27. Juni 2025 hat die Mindestlohnkommission erneut einen einstimmigen Beschluss gefasst. Der Mindestlohn soll demnach ab dem 1. Januar 2026 auf brutto 13,90 Euro je Zeitstunde und ab dem 1. Januar 2027 auf brutto 14,60 Euro je Zeitstunde angehoben werden. Die Mindestlohnkommission hat der Bundesregierung auch einen Bericht zu den Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns nach § 9 Absatz 4 MiLoG zur Verfügung gestellt.

II. Wesentlicher Inhalt des Entwurfs

Die Fünfte Mindestlohnanpassungsverordnung (MiLoV5) setzt auf Grundlage des Beschlusses der Mindestlohnkommission vom 27. Juni 2025 die Höhe des Mindestlohns ab 1. Januar 2026 auf brutto 13,90 Euro je Zeitstunde und ab 1. Januar 2027 auf brutto 14,60 Euro je Zeitstunde fest.



III. Exekutiver Fußabdruck

Durch die MiLoV5 wird die von der Mindestlohnkommission vorgeschlagene Anpassung des Mindestlohns durch Rechtsverordnung verbindlich gemacht. Bei der Mindestlohnkommission handelt es sich um eine ständige Kommission der Tarifpartner, die sich aus Vertretern der Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften zusammensetzt und von Wissenschaftlern beraten wird. Die Bundesregierung kann den Vorschlag der Mindestlohnkommission nach § 11 Absatz 1 MiLoG nur unverändert durch Rechtsverordnung umsetzen.

IV. Alternativen

Die Bundesregierung kann den von der Mindestlohnkommission beschlossenen Vorschlag nur unverändert umsetzen und keine andere Höhe festsetzen. Sofern der Beschluss nicht umgesetzt würde, bliebe es bei der derzeitigen Mindestlohnhöhe von brutto 12,82 Euro je Zeitstunde. Dies wäre angesichts der allgemeinen Preisentwicklung nicht mit dem Arbeitnehmerschutz vereinbar.

V. Regelungskompetenz

Nach Artikel 80 Absatz 1 Satz 1 des Grundgesetzes in Verbindung mit § 11 Absatz 1 Satz 1 MiLoG kann die Bundesregierung die von der Mindestlohnkommission vorgeschlagene Anpassung des Mindestlohns durch Rechtsverordnung ohne Zustimmung des Bundesrates für alle Arbeitgeber sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verbindlich machen.

VI. Vereinbarkeit mit dem Recht der Europäischen Union und völkerrechtlichen Verträgen

Die MiLoV5 ist mit dem Recht der Europäischen Union und völkerrechtlichen Verträgen vereinbar.

VII. Regelungsfolgen

Die stufenweise Anpassung des Mindestlohns zum 1. Januar 2026 und zum 1. Januar 2027 trägt zu einem angemessenen Mindestschutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei und ermöglicht faire und funktionierende Wettbewerbsbedingungen.

1 Rechts- und Verwaltungsvereinfachung

Keine.

2 Nachhaltigkeitsaspekte

Die MiLoV5 steht im Einklang mit den Leitgedanken der Bundesregierung zur nachhaltigen Entwicklung im Sinne der Deutschen Nachhaltigkeitsstrategie. Die Erhöhung des Mindestlohns verbessert die Einkommenssituation der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Niedriglohnbereich. Frauen erhalten häufiger den Mindestlohn als Männer, daher profitieren sie eher, ebenso Beschäftigte in Ostdeutschland. Der Mindestlohn leistet einen Beitrag zur fairen Einkommensverteilung und folgt damit dem Nachhaltigkeitsziel 5 „Geschlechtergleichstellung“ und 10 „Weniger Ungleichheiten“, indem er die wirtschaftliche und soziale Teilhabe fördert. Negative Auswirkungen der höheren Lohnkosten auf die Betriebe, die gesamtwirtschaftliche Arbeitsproduktivität sowie die Beschäftigung, die dem Nachhaltigkeitsziel 8 „Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum“ entgegenstehen, sind nicht zu erwarten. Ergänzend wird auf die Ausführungen in Abschnitt B zu § 1 verwiesen.

3 Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand

Keine.

4 Erfüllungsaufwand

4.1 Erfüllungsaufwand für Bürgerinnen und Bürger

Die MiLoV5 enthält keine Vorgaben für Bürgerinnen und Bürger.

4.2 Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft

Mit dem Inkrafttreten der Verordnung wird der Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft nicht erhöht, geändert oder aufgehoben.

4.3 Erfüllungsaufwand der Verwaltung

Mit dem Inkrafttreten der Verordnung wird der Erfüllungsaufwand für die Verwaltung nicht erhöht, geändert oder aufgehoben. Es bleibt bei dem bisherigen Personalaufwand der für die Durchführung des MiLoG zuständigen Bundesbehörden.

5 Weitere Kosten

Soweit durch die Verordnung eine Anhebung der Arbeitsentgelte erforderlich wird, kommt es bei den betreffenden Arbeitgebern zu höheren Lohnkosten für 2026 von geschätzt rund 2,18 Milliarden Euro und für 2027 von geschätzt rund 3,44 Milliarden Euro.

Als Folge der MiLoV5 könnten bei vollständiger Überwälzung der Lohnerhöhungen die Preise für einzelne Waren und Dienstleistungen moderat ansteigen. Nennenswerte Auswirkungen auf das gesamtwirtschaftliche Preisniveau, insbesondere das Verbraucherpreisniveau, sind durch die Anpassung nicht zu erwarten.



6 Weitere Regelungsfolgen

Die gleichstellungspolitischen Auswirkungen der Mindestloohnerhöhung wurden geprüft. Die Verordnung ist geschlechtsneutral formuliert. Nach dem Ergebnis der Relevanzprüfung ist die Verordnung insgesamt gleichstellungspolitisch ausgewogen; sie läuft gleichstellungspolitischen Zielen nicht zuwider. Von der Erhöhung des Mindestlohns werden Frauen in besonderem Maße profitieren, da sie überproportional von niedrigen Löhnen betroffen sind. Auch von der gesetzlichen Erhöhung des Mindestlohns auf 12 Euro je Zeitstunde profitierten weitaus mehr Frauen (rund 18 Prozent) als Männer (rund 12 Prozent). Damit wird die Mindestloohnerhöhung zur wirtschaftlichen Eigenständigkeit von Frauen beitragen und in Richtung einer Verringerung des Verdienstabstands zwischen Frauen und Männern wirken. Demografische Auswirkungen der Erhöhung des Mindestlohns sind nicht zu erwarten.

VIII. Befristung; Evaluierung

Nach § 11 Absatz 1 Satz 3 MiLoG gilt die Rechtsverordnung, bis sie durch eine neue Rechtsverordnung abgelöst wird.

Die Mindestlohnkommission evaluiert nach § 9 Absatz 4 MiLoG laufend die Auswirkungen des Mindestlohns auf den Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Wettbewerbsbedingungen und die Beschäftigung in Bezug auf bestimmte Branchen und Regionen sowie die Produktivität und stellt ihre Erkenntnisse der Bundesregierung jeweils in einem Bericht gemeinsam mit ihrem Beschluss zur Verfügung. Seit Inkrafttreten des MiLoG hat die Mindestlohnkommission der Bundesregierung fünf Berichte – jeweils gemeinsam mit ihrem jeweiligen Anpassungsbeschluss – zur Verfügung gestellt, ihren aktuellen Bericht am 27. Juni 2025.

B. Besonderer Teil

Zu § 1 (Höhe des Mindestlohns)

Mit § 1 wird der Anpassungsbeschluss der Mindestlohnkommission von der Bundesregierung für alle Arbeitgeber sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer rechtsverbindlich umgesetzt (vergleiche § 11 Absatz 1 Satz 1 MiLoG).

Die stimmberechtigten Mitglieder der Mindestlohnkommission haben am 27. Juni 2025 einstimmig einen Vermittlungsvorschlag der Vorsitzenden beschlossen, nach dem die Höhe des Mindestlohns ab dem 1. Januar 2026 auf brutto 13,90 Euro je Zeitstunde und ab dem 1. Januar 2027 auf brutto 14,60 Euro je Zeitstunde angepasst werden soll. Dies entspricht einer Steigerung des Mindestlohns von 8,42 Prozent im Jahr 2026 und 5,04 Prozent im Jahr 2027. Den Anpassungsbeschluss hat die Mindestlohnkommission nach § 9 Absatz 3 MiLoG schriftlich begründet.

Eine gestufte Anpassung entspricht der bisherigen Praxis. Ihr stehen weder der Wortlaut noch das Telos des § 9 Absatz 1 Satz 2 MiLoG, Kalkulierbarkeit und Vorhersehbarkeit der Mindestlohnhöhe für die Arbeitgeber zu schaffen, entgegen. Eine schrittweise Anpassung des Mindestlohns entspricht auch der Vorgehensweise der Tarifparteien im Rahmen von Tarifabschlüssen und trägt dazu bei, die bei Arbeitgebern entstehenden Lohnkostensteigerungen besser über den Geltungszeitraum zu verteilen.

In ihrer Beschlussbegründung verweist die Mindestlohnkommission darauf, dass die Beschlussfassung in eine Zeit anhaltender wirtschaftlicher Stagnation falle. Die deutsche Wirtschaft sehe sich in weiten Teilen mit konjunkturellen und strukturellen Herausforderungen sowie externen Schocks konfrontiert. Die Entwicklung der Verbraucherpreise habe sich nach einem starken Anstieg in den Jahren 2021 bis 2023 jedoch normalisiert. Für das Jahr 2026 ließen die angekündigten Maßnahmen der Bundesregierung zudem eine Aufhellung der wirtschaftlichen Lage erhoffen.

Die Mindestlohnkommission hat sich vor diesem Hintergrund entschieden, sich mit dem von ihr vorgeschlagenen ersten Anpassungsschritt von 13,90 Euro an der Tariflohnentwicklung zu orientieren, während der zweite Anpassungsschritt von 14,60 Euro auf den Wert von 60 Prozent des Bruttomedianlohns rekurriert. Hierdurch werde die Mindestlohnschutzfunktion des gesetzlichen Mindestlohns gefestigt sowie die erwarteten Entwicklungen am Arbeitsmarkt und hinsichtlich der Konjunktur berücksichtigt.

Die beschlossene Anpassung ist nach Einschätzung der Bundesregierung im Rahmen einer Gesamtabwägung geeignet, zu einem angemessenen Mindestschutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beizutragen, faire und funktionierende Wettbewerbsbedingungen zu ermöglichen sowie Beschäftigung nicht zu gefährden (vergleiche § 9 Absatz 2 Satz 1 MiLoG).

Die Mindestlohnkommission hat sich für die Anpassung der Höhe des Mindestlohns nachlaufend an der Tarifentwicklung orientiert (vergleiche § 9 Absatz 2 Satz 2 MiLoG). Die Tariflohnentwicklung wird von der Kommission als Richtwert im Rahmen ihrer Prüfung berücksichtigt. Eine strikte Nachzeichnung der Tariflohnentwicklung ist der Mindestlohnkommission hingegen von Gesetzes wegen nicht vorgegeben.

Für die Berechnung der Tarifentwicklung hat die Kommission laut eigener Aussage den Tarifindex von Juni 2023 mit dem Wert von Juni 2025 (Zeitpunkt der Beschlussfassung) verglichen. Für diesen Zweijahreszeitraum wurde auf Basis von Daten des Statistischen Bundesamtes zu tariflichen Stundenlöhnen ohne Sonderzahlungen eine Tariflohnentwicklung von 9,38 Prozent berechnet. Damit hat die Kommission – wie bereits im Rahmen ihrer Beschlüsse in den Jahren 2016, 2018 und 2020 – einen Betrachtungszeitraum entsprechend dem zweijährigen Anpassungszyklus (vergleiche § 9 Absatz 1 Satz 2 MiLoG) gewählt. Das Mindestlohngesetz gibt nicht vor, wie die Ermittlung der Tariflohnentwicklung konkret zu erfolgen hat. Die Kommission ist daher befugt, anhand sachgerechter und praktikabler Erwägungen die Einzelheiten der Ermittlung des Tarifindex, wie beispielsweise den Betrachtungszeitraum oder die zu berücksichtigenden Entgeltbestandteile eigenverantwortlich zu bestimmen. Für den gewählten Betrachtungszeitraum spricht, dass er den Zeitraum zwischen der letztmaligen und diesjährigen Anpassungsentscheidung abbildet. Der gewählte Bezugszeitraum ist daher aus rechtlicher Sicht nicht zu beanstanden.



Bei Anwendung der von der Mindestlohnkommission herangezogenen Tariflohnentwicklung von 9,38 Prozent auf den aktuellen Mindestlohn von 12,82 Euro ergibt sich ein Wert von 14,02 Euro. Die Mindestlohnkommission hat sich dergestalt an der Tariflohnentwicklung orientiert, dass sie mit der ersten der beiden Anpassungsstufen in Höhe von 13,90 Euro noch etwas hinter der Tariflohnentwicklung zurückgeblieben ist, dafür mit dem zweiten Anpassungsschritt auf eine Mindestlohnhöhe von 14,60 Euro über die Tariflohnentwicklung hinausgegangen ist.

Nach Einschätzung der Bundesregierung ist die vorgeschlagene Anpassung des Mindestlohns auch unter Berücksichtigung der Begründung des Anpassungsbeschlusses und des von der Mindestlohnkommission vorgelegten Evaluationsberichts bei Gesamtabwägung auch ansonsten geeignet, zu einem angemessenen Mindestschutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beizutragen.

Die vorgeschlagene Höhe des Mindestlohns ermöglicht es einem alleinstehenden Vollzeitbeschäftigten, ein Einkommen oberhalb der Pfändungsfreigrenze gemäß § 850c Absatz 1 Nummer 1 der Zivilprozessordnung zu erzielen. Bei der Einführung des Mindestlohns hat sich der Gesetzgeber für die Höhe des Mindestlohns an der Pfändungsfreigrenze orientiert, da diese ein auf die Situation der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zugeschnittenes pauschaliertes Existenzminimum darstellt, welches ihnen einen moderaten Selbstbehalt sichert. Berücksichtigt sind dabei Sonderkosten, welche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern typischerweise durch die Erwerbstätigkeit entstehen. Die Pfändungsfreigrenze ist mit der Bekanntmachung über Pfändungsfreigrenzen für Arbeitseinkommen vom 2. April 2025 (BGBl. 2025 I Nr. 110) mit Wirkung zum 1. Juli 2025 für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ohne Unterhaltspflichten auf netto 1 555,00 Euro monatlich erhöht worden. Die Erhöhung des Mindestlohns auf zunächst brutto 13,90 Euro je Zeitzunde stellt sicher, dass der Mindestlohn auch zum Zeitpunkt des Wirksamwerdens dieser Erhöhung am 1. Januar 2026 einem alleinstehenden Vollzeitbeschäftigten ermöglicht, bei einer regelmäßigen Wochenarbeitszeit von 40 Stunden ein Monatseinkommen oberhalb der derzeit geltenden Pfändungsfreigrenze zu erzielen.

Die Mindestlohnkommission hat sich im Rahmen ihrer Gesamtabwägung auch an dem Referenzwert von 60 Prozent des Bruttomedianlohns von Vollzeitbeschäftigten orientiert, wie es sich aus dem Mindestlohnerrhöhungsgesetz ergibt (vergleiche BT-Drs. 20/1408, S. 18) und wie es die Mindestlohnkommission auch in § 2 Absatz 1 Buchstabe a) ihrer Geschäftsordnung vom 21. Januar 2025 festgehalten hat. Ein sich an diesem Wert orientierender Mindestlohn ermöglicht es alleinstehenden, vollzeiterwerbstätigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern typischerweise, über das bloße Existenzminimum hinaus am sozialen und kulturellen Leben teilzuhaben und für unvorhergesehene Ereignisse vorzusorgen (vergleiche BT-Drs. 20/1408, S. 18).

Auf Basis von zum Zeitpunkt der Entscheidung vorliegenden vorläufigen Daten des Statistischen Bundesamtes zum Bruttoverdienst von Vollzeitbeschäftigten ohne Sonderzahlungen entsprach der Medianstundenlohn im April 2025 einem Betrag von 24,18 Euro. Somit entspricht die für den ersten Steigerungsschritt zum 1. Januar 2026 vorgeschlagene Mindestlohnhöhe von 13,90 Euro rund 58 Prozent des Medianstundenlohns sowie die für den zweiten Steigerungsschritt zum 1. Januar 2027 vorgeschlagene Mindestlohnhöhe von 14,60 Euro rund 60 Prozent des Medianstundenlohns.

Mit der Einführung des Mindestlohns haben die Löhne im unteren Bereich der Lohnskala einen positiven Verlauf genommen. Dabei haben vor allem die Mindestlohnerrhöhungen seit 2022 zu einem kräftigen Lohnwachstum beigetragen. Zwischen 2022 und 2024 sind die Löhne im Mindestlohnbereich um 30 Prozent gestiegen. Dieser Anstieg lag spürbar über der allgemeinen Lohnentwicklung und der Inflation. Neben deskriptiven Statistiken zeigen dies auch Kausalanalysen. Damit ist eine erhebliche Verringerung des Niedriglohnbereichs einhergegangen, der bereits seit 2017 kleiner geworden ist. Allein zwischen April 2022 und April 2023 hat sich die Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse im Niedriglohnbereich um rund 1,3 Millionen verringert. Von diesen Entwicklungen haben besonders Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Ostdeutschland sowie Frauen profitiert (vergleiche Fünfter Bericht der Mindestlohnkommission, Rn. 78, 80, 82-89, DIW Wochenbericht 5/2024, Statistisches Bundesamt, Pressemitteilung vom 6. Februar 2025).

Die vorgeschlagene Anpassung des Mindestlohns ist nach Einschätzung der Bundesregierung auch unter Berücksichtigung der Begründung des Anpassungsbeschlusses und des von der Mindestlohnkommission vorgelegten Evaluationsberichts bei Gesamtabwägung zudem geeignet, faire und funktionierende Wettbewerbsbedingungen zu ermöglichen.

Der Mindestlohn soll nach dem Willen des Gesetzgebers zu fairen und funktionierenden Wettbewerbsbedingungen beitragen, indem er einem Verdrängungswettbewerb über die Lohnkosten, dem insbesondere kleinere und mittlere Unternehmen nicht standhalten können, entgegenwirkt. Der Wettbewerb zwischen den Unternehmen soll demnach um die besseren Dienstleistungen und Produkte und nicht um die niedrigsten Arbeitsentgelte stattfinden. Dabei sind auch die konjunkturelle Lage und die Produktivität zu berücksichtigen (BT Drs. 18/1558, S. 38).

Es steht nicht zu erwarten, dass die vorgeschlagene Anhebung des Mindestlohns künftig wesentliche Auswirkungen auf die Gewinnsituation der Betriebe und Marktstruktur sowie die Arbeitsproduktivität und Verbraucherpreise hat. Vielmehr trägt die vorgeschlagene Anpassung des Mindestlohns durch Einschränkung des Lohnunterbietungswettbewerbs zu fairen und funktionierenden Wettbewerbsbedingungen zwischen tarifgebundenen und nicht tarifgebundenen Arbeitgebern bei. Der Mindestlohn wirkt auch Wettbewerbsverzerrungen entgegen, die entstehen, wenn ausländische Unternehmen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Bundesrepublik Deutschland einsetzen und diese zu den im Herkunftsland geltenden niedrigeren Löhnen beschäftigen. Soll die Zielsetzung des Mindestlohns nachhaltig erreicht werden, bedarf es bei einem als konkreten Betrag vorgeschriebenen Mindestlohn der regelmäßigen betragsmäßigen Anpassung.



Insbesondere die Einführung des Mindestlohns im Jahr 2015 sowie dessen Anhebung auf 12 Euro im Oktober 2022 betrafen einen hohen Anteil der Betriebe in Deutschland. Überdurchschnittlich häufig betroffen waren dabei Betriebe in Ostdeutschland sowie im Dienstleistungsbereich. Generell weisen kleine Betriebe einen hohen Anteil von Mindestlohnbeschäftigten auf, während mit steigender Betriebsgröße der Anteil der betroffenen Betriebe sinkt. Vergleichsweise häufig betroffen sind zudem Betriebe ohne Bindung an einen Tarifvertrag (vergleiche Fünfter Bericht der Mindestlohnkommission, Rn. 17, 242 ff.).

Für Betriebe, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Löhnen auf Mindestlohnniveau beschäftigen, bedeutet ein höherer gesetzlicher Mindestlohn steigende Lohn- und damit Produktionskosten. Die vorliegenden Evaluationsergebnisse zeigen jedoch, dass es den Betrieben bisher ganz überwiegend gelungen ist, sich an das höhere Lohnkostenniveau anzupassen:

Die Anhebung des Mindestlohns auf 12 Euro im Oktober 2022 hatte nach den vorliegenden Evaluationsergebnissen im Gegensatz zur Einführung des Mindestlohns im Jahr 2015 keinen negativen Effekt auf die Gewinnsituation der Betriebe. Für die anderen, ihrer Höhe nach geringeren Mindestlohnanhebungen der Jahre 2017 bis 2021 waren ebenfalls keine Auswirkungen feststellbar (vergleiche Fünfter Bericht der Mindestlohnkommission, Rn. 22, 287 ff.).

Nennenswerte Auswirkungen des Mindestlohns auf die Marktstruktur – etwa durch eine veränderte Unternehmensdynamik oder Wettbewerbsintensität – lassen sich nicht feststellen. Zwischen den Jahren 2022 und 2023 nahmen die Gewerbeabmeldungen und Insolvenzen sowohl in der Gesamtwirtschaft als auch in den vom gesetzlichen Mindestlohn hoch betroffenen Wirtschaftszweigen zu, während gleichzeitig die Gewerbeanzeigen zunahmen. Auf Effekte der Anhebungen des Mindestlohns in diesem Zeitraum lässt sich aus diesen gegenläufigen Entwicklungen nicht schließen (vergleiche Fünfter Bericht der Mindestlohnkommission, Rn. 23, 292 ff.).

Weiterhin bestehen Hinweise, dass sich der Preiswettbewerb seit der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns zum Teil vermindert hat und Wettbewerbsbedingungen für die Betriebe transparenter geworden sind, da sie nun keine Wettbewerbsvorteile durch Lohnunterschiede erzielen können. Betriebe mit Wettbewerbsmodellen, die auf sehr niedrige Löhne setzen, sind in der Folge aus dem Markt ausgeschieden. Zugleich bestehen Berichte, die aufgrund des Mindestlohns einen gestiegenen Wettbewerbsdruck wahrnehmen, der unter anderem auf sinkende Gewinnmargen und höhere Personalkosten zurückgeführt wird (vergleiche Fünfter Bericht der Mindestlohnkommission, Rn. 24, 299).

Auch aus gesamtwirtschaftlicher Sicht hat der Mindestlohn nur beschränkte Auswirkungen:

Die Summe von mindestlohninduzierten Lohnanstiegen im Verhältnis zur gesamtwirtschaftlichen Lohnsumme ist gering: Das Statistische Bundesamt schätzt den mindestlohnbedingten Anstieg der monatlichen Bruttolohnsumme für die Anhebung des Mindestlohns auf 12 Euro auf rund 0,34 Prozent im Verhältnis zur durchschnittlichen gesamten monatlichen Summe der Bruttolöhne und -gehälter des Jahres 2022. Die Anhebung des Mindestlohns auf 12 Euro hatte somit einen vergleichbaren Effekt auf die Lohnsumme wie die Einführung des Mindestlohns im Jahr 2015. Für die Anhebung von 12 Euro auf 12,41 Euro wird ein Anstieg der monatlichen Lohnsumme um rund 0,07 Prozent der gesamtwirtschaftlichen Lohnsumme des Jahres 2023 geschätzt. Für die Anhebung auf 12,82 Euro betrug der geschätzte Anstieg rund 0,05 Prozent der Lohnsumme des Jahres 2024 (vergleiche Fünfter Bericht der Mindestlohnkommission, Rn. 18, 248).

Während die Arbeitskosten seit Einführung des Mindestlohns in der Regel zwischen 2 und 3 Prozent gestiegen sind, war der Anstieg in den Jahren 2023 und 2024 mit 4 und 5 Prozent vergleichsweise stark. Die Tariflohnabschlüsse haben sich in den Jahren 2023 und 2024 nachträglich der Inflation angepasst (vergleiche Fünfter Bericht der Mindestlohnkommission, Rn. 247). Es ist nicht zu erwarten, dass der erste Anpassungsschritt, der sich an der Tariflohnentwicklung orientiert, das Verhältnis des durch diese Anpassung induzierten Anstiegs der Arbeitskosten zur gesamtwirtschaftlichen Lohnsumme wesentlich verändert. Auch die geringe Summe von mindestlohninduzierten Lohnanstiegen im Verhältnis zur Lohnsumme in den Jahren 2023 und 2024 (vergleiche Fünfter Bericht der Mindestlohnkommission, Rn. 248) zeigt, dass der Mindestlohn nicht der Treiber für die Anstiege der Arbeitskosten war. Die geschätzte Lohnsumme der Anhebung in 2027 liegt wiederum unter den jeweils geschätzten mindestlohninduzierten Lohnanstiegen für 2023 sowie für die Einführung des Mindestlohns im Jahr 2015. Ausgehend von einem Anstieg der Arbeitskosten von 2 bis 3 Prozent ist der zu erwartende Anteil der mindestlohninduzierten Lohnanstiege an der gesamtwirtschaftlichen Lohnsumme gering. Bezogen auf die Summe der Bruttolöhne und -gehälter der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung 2024 läge dieser bei 0,18 Prozent.

Auswirkungen auf die gesamtwirtschaftliche Arbeitsproduktivität sind durch die vorgeschlagene Anpassung des Mindestlohns nicht zu erwarten. Die Entwicklung der gesamtwirtschaftlichen Arbeitsproduktivität wird im Rahmen der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen (VGR) ermittelt und ergibt sich als das preisbereinigte Bruttoinlandsprodukt je Erwerbstätigenstunde oder je Erwerbstätiger Person. In den Jahren 2021 bis 2024 war diese Arbeitsproduktivität relativ konstant (vergleiche Fünfter Bericht der Mindestlohnkommission, Rn. 250, Abbildung 4.3). Die Kausalanalysen zum Mindestlohn zeigen in Bezug auf die Einführung und die Erhöhungen des Mindestlohns über die Jahre teils positive und teils keine Effekte auf die Arbeitsproduktivität. So weist beispielsweise eine Studie auf Basis des IAB-Betriebspanels zur Erhöhung des Mindestlohns auf 12 Euro eine erhöhte Arbeitsproduktivität (als Umsatz pro Beschäftigtem und Beschäftigter) nach (vergleiche Fünfter Bericht der Mindestlohnkommission, Rn. 254). Anzeichen für Erweiterungsinvestitionen oder Austausch von Arbeitskräften können nicht dargelegt werden, sodass ein eindeutiger Wirkmechanismus nicht festzustellen ist.



Die vorgeschlagene Anpassung des Mindestlohns dürfte zudem keine nennenswerten Auswirkungen auf die Entwicklung der Verbraucherpreise haben. Unternehmensbefragungen zeigen zwar, dass Preisanpassungen eine der häufigsten Anpassungsmaßnahmen sind, um mindestlohnbedingte Anstiege der Lohnkosten zu kompensieren. Deskriptive Auswertungen der Verbraucherpreisstatistik zeigen zudem nach der Einführung in 2015 und der gesetzlichen Anhebung auf 12 Euro in 2022 überdurchschnittliche Preissteigerungen in Wirtschaftszweigen, die vom Mindestlohn besonders betroffen waren. Die weiteren, ihrer Höhe nach geringeren Mindestlohnanhebungen hatten hingegen keine Auswirkungen auf die Verbraucherpreise (vergleiche Fünfter Bericht der Mindestlohnkommission, Rn. 20, 272 ff.). Zudem gelten als Hauptursachen für die deutlich höheren Inflationsraten in den Jahren 2022 und 2023 die wirtschaftlichen Folgen der Corona-Pandemie sowie die Preiserhöhungen für Energie und Nahrungsmittel infolge des russischen Angriffskrieges gegen die Ukraine. Des Weiteren gibt es Hinweise darauf, dass Unternehmen in einigen Wirtschaftsbereichen die allgemeinen Preissteigerungen dazu genutzt haben, ihre Gewinne deutlich auszuweiten.

Nach Einschätzung der Bundesregierung unter Berücksichtigung der Begründung des Anpassungsbeschlusses und des von der Mindestlohnkommission vorgelegten Evaluationsberichts stehen die gegebenenfalls zu erwartenden Beschäftigungseffekte der vorgeschlagenen Anpassung des Mindestlohns nicht entgegen.

Es ist davon auszugehen, dass sich die beschlossenen Mindestloohnerhöhungen nicht nennenswert auf die Beschäftigung auswirken.

Seit der Einführung des Mindestlohns 2015 wurde eine Vielzahl von Studien durchgeführt, die die Beschäftigungswirkungen des Mindestlohns untersucht haben. In der Gesamtbetrachtung finden die kausalanalytischen Studien keinen oder keinen wesentlichen Effekt auf die Beschäftigung. Dies gilt auch für die Einführung des Mindestlohns und die Erhöhung auf 12 Euro. Hier werden teilweise leicht negative, teilweise keine Effekte auf die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung festgestellt. Für die geringfügige Beschäftigung wird für die Einführung des Mindestlohns sowie die nachfolgenden Erhöhungen in den meisten Studien ein Rückgang ermittelt. Für die Erhöhung auf 12 Euro trifft das nicht mehr zu. Dies wird mit der dynamischen Anpassung der Entgeltgrenze für geringfügige Beschäftigung an die Mindestlohnhöhe erklärt (vergleiche Fünfter Bericht der Mindestlohnkommission, Rn. 13, 167, 186 ff.).

Die beiden empfohlenen Anpassungsschritte von plus 8,42 Prozent bzw. plus 5,04 Prozent bewegen sich im Bereich der vereinbarten Mindestloohnerhöhung auf 10,45 Euro zum 1. Juli 2022, die damals plus 6,4 Prozent betrug. Im Hinblick auf diese Anhebung wurden keine negativen Effekte auf die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung festgestellt. Es ist vor diesem Hintergrund zu erwarten, dass auch die vorgeschlagene Anhebung des Mindestlohns keine negativen Beschäftigungseffekte entfaltet, die der Umsetzung des Beschlusses entgegenstehen.

Darüber hinaus zeigt die Studienlage in Bezug auf die Arbeitslosigkeit keinen mindestlohnbedingten Anstieg (vergleiche Fünfter Bericht der Mindestlohnkommission, Rn. 13, 204). Der aktuelle Beschluss der Mindestlohnkommission erging zwar erneut unter herausfordernden gesamtwirtschaftlichen Rahmenbedingungen. Die Anhebung in zwei Schritten trägt dazu bei, dieser Unsicherheit zu begegnen.

Zwischen dem Jahr 2021 und dem Jahr 2024 konnte ein Wachstumstrend hinsichtlich der Gesamtbeschäftigung beobachtet werden. Diese lag im Jahr 2022 mit 37 Mio. Beschäftigten erstmals wieder über dem Niveau von vor der Corona-Pandemie und erreichte im ersten Halbjahr 2024 etwa 37,4 Mio. Beschäftigte. Im Jahr 2023 verlangsamte sich das Beschäftigungswachstum jedoch im Vergleich zum Vorjahr. Als zentrale Ursache wird die anhaltende konjunkturelle Schwächephase in den Jahren 2022 bis 2024, die sich auch auf den Arbeitsmarkt auswirkte, gesehen (vergleiche Fünfter Bericht der Mindestlohnkommission, Rn. 163). Die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung entwickelte sich in den Jahren 2022 bis 2024 ähnlich wie die Gesamtbeschäftigung. Von der Gesamtbeschäftigung von etwa 37,4 Mio. im ersten Halbjahr 2024 entfielen im April 2024 33,4 Mio. auf sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (vergleiche Fünfter Bericht der Mindestlohnkommission, Rn. 168).

Auch ist die gesamtwirtschaftliche Entwicklung günstiger als zum Zeitpunkt des Erlasses der letzten Verordnung. Die Folgen der Corona-Pandemie und des russischen Angriffskriegs auf die Ukraine wirken sich wesentlich schwächer aus, die Inflation bewegt sich mit rund 2 Prozent im Rahmen des Zielkorridors der Europäischen Zentralbank und die deutsche Wirtschaft befindet sich auf einem ansteigenden Wachstumspfad. Für 2026 wird ein Wachstum von bis zu 1,7 Prozent (Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung) prognostiziert.

Zu § 2 (Inkrafttreten)

In § 2 wird das Inkrafttreten der MiLoV5 geregelt. Die Verordnung tritt entsprechend dem Beschluss der Mindestlohnkommission zum 1. Januar 2026, frühestens aber am Tag nach ihrer Verkündung in Kraft (vergleiche § 11 Absatz 1 Satz 2 MiLoG). Die MiLoV5 gilt, bis sie durch eine neue Rechtsverordnung abgelöst wird (vergleiche § 11 Absatz 1 Satz 3 MiLoG).



Anlage

Beschluss der Mindestlohnkommission nach § 9 MiLoG vom 27. Juni 2025

Die Mindestlohnkommission hat in ihrer Sitzung vom 27. Juni 2025 den Vermittlungsvorschlag der Vorsitzenden einstimmig beschlossen, den gesetzlichen Mindestlohn in folgenden Stufen zu erhöhen:

Zum 1. Januar 2026 13,90 Euro,
zum 1. Januar 2027 14,60 Euro,
jeweils brutto je Zeitstunde.

Begründung

Die Mindestlohnkommission hat im Rahmen einer Gesamtabwägung geprüft, welche Höhe des Mindestlohns geeignet ist, zu einem angemessenen Mindestschutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beizutragen, faire und funktionierende Wettbewerbsbedingungen zu ermöglichen sowie Beschäftigung nicht zu gefährden.

Dabei hat sie sich an den im Mindestlohngesetz und der Geschäftsordnung der Mindestlohnkommission genannten Kriterien orientiert.

Die Beschlussfassung fällt in eine Zeit anhaltender wirtschaftlicher Stagnation. Die deutsche Wirtschaft sieht sich in weiten Teilen mit konjunkturellen und strukturellen Herausforderungen sowie externen Schocks konfrontiert. Die Entwicklung der Verbraucherpreise hat sich nach einem starken Anstieg in den Jahren 2021 bis 2023 normalisiert. Für das Jahr 2026 lassen die angekündigten Maßnahmen der Bundesregierung eine Aufhellung der wirtschaftlichen Lage erhoffen.

Die Erhöhungsschritte sind Ergebnis einer Gesamtabwägung, die die Mindestschutzfunktion des gesetzlichen Mindestlohns festigt sowie die erwarteten Entwicklungen am Arbeitsmarkt und hinsichtlich der Konjunktur berücksichtigt.

Die vorliegenden Erkenntnisse zu den Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns auf die im Mindestlohngesetz genannten Evaluationskriterien hat die Kommission im Rahmen ihres Fünften Berichts an die Bundesregierung umfassend dokumentiert, der gemeinsam mit diesem Beschluss veröffentlicht wird. Die Mindestlohnkommission hat die Möglichkeit zur Durchführung einer Anhörung nach § 10 Absatz 3 MiLoG genutzt. Die Stellungnahmen sind in einem Ergänzungsband zum Fünften Bericht der Mindestlohnkommission enthalten.

Einzelne Gesichtspunkte wurden in der Kommission unterschiedlich diskutiert und bewertet. Vor dem Hintergrund der vorliegenden Prognosen zur wirtschaftlichen Entwicklung sowie der Erkenntnisse zur Beschäftigungs- und Wettbewerbssituation hält die Mindestlohnkommission den Vorschlag der Vorsitzenden für vertretbar, den Mindestlohn in diesen Schritten zu erhöhen, um den Mindestschutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wirksam zu verbessern.