



---

**Ausschussdrucksache 21(11)64**  
vom 5. Januar 2026

---

**Schriftliche Stellungnahme**

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)

Öffentliche Anhörung

a) Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Mindestlohngesetz reformieren – 15 Euro pro Stunde sicherstellen  
BT-Drucksache 21/346

b) Antrag der Fraktion Die Linke

Mindestlohn auf 15 Euro anheben und dauerhaft armutsfest machen  
BT-Drucksache 21/347



22.12.2025 // Stellungnahme zur Anhörung im Ausschuss für Arbeit und Soziales des Deutschen Bundestages am 12. Januar 2026

# ZU DEN ANTRÄGEN EINER REFORM DES MINDESTLOHNGESETZES

Mario Bossler, Martin Popp

## Einleitung

Am 3. Juni 2025 haben die Fraktionen „Bündnis 90/Die Grünen“ (Drucksache 21/346) sowie „Die Linke“ (Drucksache 21/347) Anträge zur Reform des Mindestlohngesetzes (MiLoG) in den Bundestag eingebracht. In diesen Anträgen wird u.a. gefordert, dass die Höhe des gesetzlichen Mindestlohns strukturell angehoben und die Entscheidungsfindung der Mindestlohnkommission reformiert werden soll. Diese Stellungnahme fasst die wissenschaftliche Evidenz zum gesetzlichen Mindestlohn zusammen und beurteilt anschließend die Vorschläge zur Reform des Mindestlohngesetzes.

## Wissenschaftliche Evaluationsergebnisse

Seit der Einführung zum 1. Januar 2015 hat eine Vielzahl an wissenschaftlichen Studien, insbesondere zu den Lohn- und Beschäftigungseffekten, die Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns in Deutschland untersucht (Dütsch/Ohlert/Baumann 2025). Während es zu signifikanten Lohnzuwächsen im unteren Bereich der Lohnverteilung kam, hat sich die Befürchtung massiver Beschäftigungsverluste bislang nicht bestätigt. Damit weist der gesetzliche Mindestlohn zum Status Quo eine positive Bilanz auf.

Insbesondere zur Mindestlohneinführung im Januar 2015, aber auch zur außerplanmäßigen realen Erhöhung im Oktober 2022 zeigten sich signifikante Steigerungen der Bruttostundenlöhne in der unteren Hälfte der Lohnverteilung (Bossler/Chittka/Schank 2024; Biewen/Fitzenberger/Rümmele 2022). Auch die monatlichen Arbeitseinkommen sind signifikant gestiegen, was zum beobachteten Rückgang der Lohnungleichheit im letzten Jahrzehnt beigetragen hat (Bossler/Schank 2023; Dustmann et al. 2022). Der positive Lohneffekt führte zudem zu einer beschleunigten Angleichung der Löhne zwischen Ost- und Westdeutschland sowie zu einer Verringerung der Geschlechterlohnunterschiede (Caliendo/Wittbrodt 2022).

Hinsichtlich der Beschäftigungswirkungen zeigen empirische Untersuchungen bislang keine substantiellen negativen Effekte auf die Gesamtbeschäftigung (Ahlfeldt/Roth/Seidel 2018;

Bossler/Gerner 2020; Dustmann et al. 2022).<sup>1</sup> Es lassen sich lediglich Anpassungsreaktionen in Kleinstbetrieben sowie bei der geringfügigen Beschäftigung (sog. Minijobs) nachweisen. Zur Mindestlohnneinführung sind Minijobs verloren gegangen, da mit der damals fixen Minijobgrenze von monatlich 450 Euro diese Jobs mit einer Lohnerhöhung nicht mehr als Minijob weiterbeschäftigt werden konnten. Forschungsergebnisse zeigen, dass ein Teil dieser weggefallenen Beschäftigungsverhältnisse in sozialversicherungspflichtige Jobs überführt werden konnte (rund 70.000 Jobs), aber auch ein Teil der Minijobs abgebaut wurde (rund 62.800 Jobs) (Bossler/Liang/Schank 2026).

Knappheiten an Arbeitskräften verringern grundsätzlich das Ausmaß negativer Beschäftigungseffekte (Bossler/Popp 2026). Vor diesem Hintergrund hat sich gezeigt, dass Personen, deren Job abgebaut wurde, häufig in besser bezahlenden Betrieben untergekommen sind (sog. „Reallokationseffekte“), woraus sich ein positiver Produktivitätseffekt des Mindestlohns ableiten lässt (Dustmann et al. 2022). Neben den Reallokationseffekten werden vor allem drei Gründe angeführt, warum der Mindestlohn in Deutschland bislang keine größeren negativen Beschäftigungseffekte zur Folge hatte: Preissteigerungen bei Gütern und Dienstleistungen (Kunaschk 2024; Link 2024), die Nutzung ungenutzter Effizienzpotentiale im Produktionsprozess (Hälbig/Mertens/Müller 2023) sowie das Vorliegen von Marktmacht auf Seiten der Betriebe (Popp 2024).

## Status Quo zur Setzung des Mindestlohns

Mit der Einführung im Jahr 2015 wurde die 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 Mindestlohnsgesetzes soll sich die Kommission bei der Empfehlung nachlaufend an der Entwicklung der Tariflöhne orientieren. Die Mindestlohnkommission ist paritätisch besetzt und besteht aus einer oder einem Vorsitzenden, jeweils drei Vertreter/-innen der Sozialpartner sowie zwei nicht stimmberechtigten Mitgliedern aus dem Kreis der Wissenschaft. Die Vorschläge der Mindestlohnkommission werden im Regelfall per Rechtsverordnung durch die Bundesregierung in geltendes Recht übernommen (BMAS 2025).

Seit November 2024 gilt zudem eine EU-weite Mindestlohnrichtlinie (EU 2022). Gemäß Artikel 5 (4) der Richtlinie sollen die Mitgliedstaaten bei der Bewertung der Angemessenheit der gesetzlichen Mindestlöhne sogenannte Referenzwerte zugrunde legen. 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 Mindestlohnsgesetz bereits erfüllt seien. Dennoch hat sich die Mindestlohnkommission im Januar 2025 eine neue

---

<sup>1</sup> Auch in Bezug auf die Arbeitsstunden lassen sich durch die Mindestlohnneinführung kaum negative Effekte nachweisen (Bossler/Liang/Schank 2026; Biewen/Fitzenberger/Rümmele 2022). Im Zuge der 2022er Mindestlohnerhöhungen fallen Anpassungen in den Arbeitsstunden hingegen stärker aus (Bachmann et al. 2025; Bossler/Liang/Schank 2026).

Geschäftsordnung gegeben, nach der sie sich bei der Festsetzung des Mindestlohns zusätzlich am Referenzwert von 60 Prozent des Medians der Bruttonstundenlöhne von Vollzeitbeschäftigen orientieren will (Mindestlohnkommission 2025b). Von diesem Kriterium 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.

Am 27. Juni 2025 hat die Mindestlohnkommission zum Zwecke der Fünften Mindestlohnanpassungsverordnung einstimmig beschlossen (Mindestlohnkommission 2025a), dass der gesetzliche Mindestlohn zum 1. Januar 2026 zunächst auf 13,90 Euro pro Stunde steigen wird. In einem weiteren Schritt wird der Mindestlohn zum 1. Januar 2027 auf 14,60 Euro pro Stunde angehoben.<sup>2</sup> Während der erste Erhöhungsschritt auf 13,90 Euro der Tariflohnentwicklung der vergangenen beiden Jahre Rechnung trägt, berücksichtigt der zweite Erhöhungsschritt auf 14,60 Euro nun erstmals die Entwicklung des Bruttomedianlohns. Legt man den aktuellsten verfügbaren Wert für den Median der Bruttostundenlöhne von Vollzeitbeschäftigen von 24,18 Euro aus dem April 2025 zugrunde (BMAS 2025), der sich aus einer vorläufigen Hochrechnung des Statistischen Bundesamts ergibt, dann erreicht der Mindestlohn eine Höhe von 60,4 Prozent des Bruttomedianlohns (vgl. Bossler/Popp 2025).

## Zum Antrag der Fraktion „Bündnis 90/Die Grünen“

*Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf, einen Gesetzentwurf vorzulegen, der das Mindestlohngesetz wie folgt reformiert:*

- a) *Um einen armutsfesten Mindestlohn strukturell sicherzustellen, wird als Untergrenze der Mindestlohnanpassung 60 Prozent des Median-Bruttolohns für Vollzeitbeschäftigte festgelegt*

Neben der gesetzlich verankerten, nachlaufenden Orientierung an der Tariflohnentwicklung hat sich die Mindestlohnkommission im Januar 2025 die nachlaufende Orientierung am Referenzwert von 60 Prozent des Bruttomedianstundenlohns von Vollzeitbeschäftigen als zusätzliches Kriterium in ihre Geschäftsordnung geschrieben. Von beiden Kriterien kann laut Geschäftsordnung abgewichen werden, wenn besondere ökonomische Umstände (z.B. Rezessionen) vorliegen und die Kommission daher im Rahmen der Gesamtabwägung zu dem Ergebnis kommt, dass die beiden Kriterien nicht geeignet sind, die Ziele des Mindestlohngesetzes zu erreichen.

Aufgrund der Verankerung in der Geschäftsordnung der Mindestlohnkommission besteht zum aktuellen Zeitpunkt nicht die Notwendigkeit, das Gesetz entsprechend um eine Orientierung am Referenzwert von 60 Prozent des Bruttomedianstundenlohnes zu ergänzen.

Während die zusätzliche Orientungsgröße am 60-Prozent-Wert zur Sicherstellung eines angemessenen Lebensunterhaltes in Vollzeit (beim Ausbleiben negativer Beschäftigungsef-

---

<sup>2</sup> Analysen des IAB zeigen, dass rund 10 bzw. 12 Prozent der Beschäftigten von den geplanten Erhöhungen auf 13,90 bzw. 14,60 Euro pro Stunde profitieren würden (Gürtzgen/Popp/Commentz 2025).

fekte) grundsätzlich geeignet sein könnte, ist es aus zwei Gründen ratsam, von einer expliziten Verankerung des Referenzwertes im Mindestlohngesetz als *verpflichtende Untergrenze* abzusehen. Erstens kann die fehlende Möglichkeit, in wirtschaftlich angespannten Zeiten von der 60-Prozent-Untergrenze nach unten abzuweichen, das im Mindestlohngesetz verankerte Ziel der Beschäftigungsstabilität gefährden – insbesondere, wenn Betrieben aufgrund der ökonomischen Umstände keine anderen Anpassungskanäle (z.B. Preissteigerungen) zur Vermeidung eines Beschäftigungsabbaus zur Verfügung stehen. Zweitens schränken zu enge Vorgaben im Gesetz den Handlungsspielraum der paritätisch besetzten Kommission, die auf den Ausgleich der Interessen von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden ausgerichtet ist, ein und würden damit die Kommission als Institution der Sozialpartnerschaft zunehmend überflüssig machen.

- b) *die Mindestlohnkommission darf sich in ihrer Beschlussfassung nicht nur an nachlaufenden Statistiken über die Lohnentwicklung orientieren, sondern muss darüber hinaus auch Prognosen über die weitere Entwicklung von Löhnen, Gehältern und Inflation in ihre Beschlussfassung mit einbeziehen;*

Laut Mindestlohngesetz hat sich die Kommission bei der Beschlussfassung nachlaufend an der Tariflohnentwicklung zu orientieren. Im Rahmen der neuen Geschäftsordnung hat sich die Kommission bei der letzten Beschlussfassung zusätzlich nachlaufend am Referenzwert von 60 Prozent des Bruttomedianstundenlohnes von Vollzeitbeschäftigte orientiert.

Tatsächlich wird das 60-Prozent-Ziel lediglich nachlaufend – also zum Zeitpunkt des Beschlusses auf Basis von verfügbaren Werten – erreicht. Legt man den aktuellsten, zur Beschlussfassung vorliegenden Wert für den Median der Bruttostundenlöhne von Vollzeitbeschäftigte von 24,18 Euro aus dem April 2025 zugrunde, dann entspricht der ab 1. Januar 2027 geltende Mindestlohn in Höhe von 14,60 Euro gerade 60,4 Prozent des Medians. Unterstellt man bis zum 1. Januar 2027 jedoch ein jährliches Lohnwachstum von 2 Prozent, dann steigt der Median zwischenzeitlich auf 24,99 Euro, sodass der Mindestlohn dann 58,4 Prozent des Medians erreichen würde.

Im Rahmen der aktuell geltenden Geschäftsordnung hätte die Mindestlohnkommission bereits die grundsätzliche Möglichkeit, bei besonderen ökonomischen Umständen (z.B. bei hoher erwarteter Inflation) die Möglichkeit von der jeweils nachlaufenden Orientierung an der Tariflohnentwicklung und am Referenzwert von 60 Prozent des Bruttomedianstundenlohnes abzuweichen. Eine Verpflichtung, prognostizierte Lohnentwicklungen mit einzubeziehen, würde die Kommission hingegen in ihrem Handlungsspielraum weiter einschränken.

Grundsätzlich läge der Vorteil einer prognosegestützten Beschlussfassung darin, dass – bei entsprechender Prognosegüte – die Entwicklung des Mindestlohnes zeitlich unmittelbar der Entwicklung der beiden Kriterien des durchschnittlichen Tariflohnes und des 60-Prozent-Medianstundenlohnes folgen würde. Der Nachteil einer prognosegestützten Beschlussfassung läge hingegen in der Gefahr, dass bei fehlender Prognosegüte sich der Mindestlohn von seinen beiden Kriterien kurzfristig wegbewegen könnte. Der Status Quo mit der Möglichkeit, vom Nachlauf der Kriterien im Einzelfall abzuweichen, gibt der Kommission den grundsätzlichen Spielraum, prognostizierte Elemente in die Beschlussfassung einfließen zu lassen.

- c) die Mindestlohnkommission berät und beschließt jährlich über Anpassungen der Höhe des Mindestlohns;

Für Länder ohne automatischen Indexierungsmechanismus sieht die EU-Mindestlohnrichtlinie vor, dass der Mindestlohn mindestens alle zwei Jahre aktualisiert werden muss. Im Einklang damit fasst die Mindestlohnkommission im Juni jedes zweiten Jahres einen Beschluss für die beiden folgenden Kalenderjahre. Zu der Frage, ob der zeitliche Rhythmus der Entscheidungsfindung auf ein Jahr verkürzt werden sollte, gibt es Pro- und Kontra-Argumente.

Dafür spricht, dass die Mindestlohnkommission dann auch jährlich über Anpassungen des Mindestlohnes berät.<sup>3</sup> Einerseits kann die Mindestlohnkommission aktuelle Entwicklungen bei (Tarif-)Löhnen so besser berücksichtigen, sodass sich der Nachlauf bei der Berücksichtigung der Kriterien um ein Jahr verkürzt. Einerseits würde ein kürzerer Zeithorizont der Festlegung ermöglichen, dass die Kommission den Anpassungspfad des Mindestlohnes korrigiert, falls sich nach einem Jahr herausstellt, dass der Mindestlohn zu niedrig bzw. zu hoch angesetzt wurde.

Demgegenüber wird durch eine jährliche Beschlussfassung die Planungssicherheit der Betriebe reduziert. Zusätzlich folgt der zweijährige Rhythmus der tarifvertraglichen Praxis, dass Tarifverträge üblicherweise alle zwei Jahre neu verhandelt werden. Somit enthält die zweijährige Tariflohnentwicklung, die von der Mindestlohnkommission aktuell berücksichtigt wird, dann auch die Änderungen des Großteils aller Tarifabschlüsse.

- d) die Konsensentscheidungen der Sozialpartner werden gefördert, beispielsweise durch die Einführung eines institutionalisierten Schlichtungsverfahrens wie bei den Tarifverhandlungen des öffentlichen Dienstes.

Grundsätzlich ist eine einvernehmliche Entscheidung durch die Sozialpartner wünschenswert, weil es so zu einem Interessensaustausch zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden kommt. Durch die Implementierung eines bzw. einer Vorsitzenden ist jedoch sichergestellt, dass die Mindestlohnkommission auch im Falle eines Dissenses eine Entscheidung treffen und so der Mindestlohn angepasst werden kann.

Der bzw. die Vorsitzende der Kommission wird durch die Bundesregierung auf gemeinsamen Vorschlag der Spitzenorganisationen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer berufen, wodurch die Unabhängigkeit des/der Vorsitzenden sichergestellt wird. Laut Geschäftsordnung der Mindestlohnkommission enthält sich der bzw. die Vorsitzende bei der Stimmabgabe, macht Vermittlungsvorschläge und übt – falls keine Stimmenmehrheit zustande kommt – sein bzw. ihr Stimmrecht aus. Es liegen keine wissenschaftlichen Erkenntnisse vor, ob es einer zusätzlichen gesetzlichen Regelung bedarf, um Konsensentscheidungen zu fördern.

---

<sup>3</sup> Auch die britische *Low Pay Commission*, die der deutschen Mindestlohnkommission als Vorbild dienen kann, entscheidet im jährlichen Rhythmus.

## Zum Antrag der Fraktion „Die Linke“

*Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf, einen Gesetzentwurf vorzulegen, der das Mindestlohngesetz wie folgt reformiert:*

- a) *umgehend einen Gesetzentwurf vorzulegen, der den in der EU-Mindestlohnrichtlinie genannten Referenzwert von 60 Prozent des Bruttomedianlohns von Vollzeitbeschäftigten als Untergrenze für die Höhe des gesetzlichen Mindestlohns im Mindestlohngesetz gesetzlich verankert;*

Wir verweisen auf unsere obige Antwort a) zum Antrag der Fraktion „Bündnis 90 /Die Grünen“ (Drucksache 21/349), die sich auf einen inhalts gleichen Vorschlag bezieht.

- b) *für den Fall, dass die Mindestlohnkommission bis zum 30. Juni 2025 keine Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns auf ein Niveau auf oder oberhalb von 60 Prozent des Bruttomedianlohns von Vollzeitbeschäftigen vorschlägt, umgehend einen Gesetzentwurf vorzulegen, mit dem der gesetzliche Mindestlohn auf mindestens 15 Euro erhöht wird.*

Mit einvernehmlichem Beschluss der Mindestlohnkommission vom 23. Juni 2025 wird der gesetzliche Mindestlohn auf 13,90 Euro (2026) bzw. 14,60 Euro pro Stunde (2027) steigen. Mit diesen bereits beschlossenen Erhöhungen vergrößert sich die Eingriffstiefe des Mindestlohns recht deutlich (Gürtgen/Popp/Commentz 2025) und es muss bei den nächsten anstehenden Entscheidungen zunächst bewertet werden, wie sich die neue Mindestlohn höhe auf Löhne und Beschäftigung ausgewirkt hat. Mit den Anhebungen beziffert sich der Mindestlohn dann auf 57,5 bzw. 60,4 Prozent, wenn man den aktuellsten verfügbaren Median der Brutto stundenlöhne von Vollzeitbeschäftigten von 24,18 Euro aus dem April 2025 zugrunde legt. Im Einklang mit der Geschäftsordnung der Kommission wird damit der Referenzwert von 60 Prozent nachlaufend erreicht. Durch zwischenzeitliche Lohnsteigerungen ist jedoch davon auszugehen, dass zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der Mindestlohn höhe das Verhältnis von Mindestlohn zu Medianlohn leicht sinkt.

Der Vorschlag, den gesetzlichen Mindestlohn außerplanmäßig ohne Zutun der Kommission auf mindestens 15 Euro zu erhöhen, würde die Rolle der Mindestlohnkommission in Frage stellen und damit die Unsicherheit über die zukünftigen Entscheidungen zur Höhe des Mindestlohns erhöhen. Es ist wichtig, dass an der Mindestlohnkommission als Entscheidungs organ für zukünftige Mindestlohn anpassungen festgehalten wird, weil damit konfliktierende Interessen zwischen Arbeitgeber/-innen und Arbeitnehmer/-innen in einem Verhandlungsergebnis auf Augenhöhe zum Ausgleich gebracht werden können. Damit kann im Rahmen der Sozialpartnerschaft sichergestellt werden, dass eine Balance zwischen sozialer Absicherung und ökonomischer Tragfähigkeit gewahrt wird. Laut Artikel 8 (1) MiLoG sind die Mitglieder der Mindestlohnkommission bei ihrer Entscheidung nicht an Weisungen gebunden. Durch den einvernehmlichen Beschluss im Juni 2025 hat die Kommission ihre Funktionsfähigkeit unter Beweis gestellt.

## Literatur

- 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; Herdegen, Natalie; Jonas, Lukas; Klauser, Roman; Kugler, Philipp; Monsees, Daniel (2025). [Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns auf Löhne und Arbeitszeiten \(MLK-027\)](#). Studie im Auftrag der Mindestlohnkommission 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
- 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; Liang, Ying; Schank, Thorsten (2026): The devil is in the details: Heterogeneous effects of the German minimum wage on working hours and minijobs. In: *Journal of Public Economics*, Jg. 253, Nr. 105540.
- Bossler, Mario; Popp, Martin (2025): Zum Entwurf der Fünften Mindestlohnangepassungsverordnung. Stellungnahme des IAB im Rahmen der Verbändebeteiligung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales zum 6.10.2025, IAB-Stellungnahme Nr. 01/2025, Nürnberg.
- Bossler, Mario; Popp, Martin (2026): Labor demand on a tight leash. In: *ILR Review*, forthcoming.
- 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.
- BMAS (2025): Bekanntmachung über den Entwurf einer Fünften Verordnung zur Anpassung der Höhe des Mindestlohns (Fünfte Mindestlohnangepassungsverordnung – MiLoV5). In: *Bundesanzeiger*, 15.9.2025.
- Caliendo, Marco; Wittbrodt, Linda (2022): Did the minimum wage reduce the gender wage gap in Germany? In: *Labour Economics*, Jg. 78, Nr. 102228.
- 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.
- 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.
- EU (2022): Richtlinie 2022/2041 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 19. Oktober 2022 über angemessene Mindestlöhne in der Europäischen Union.

- Gürtgen, Nicole; Popp, Martin; Commentz, Antonia (2025): Mindestlohnerhöhungen zum 1. Januar 2026 und 2027 – Rund jeder zehnte Job ist von der stufenweisen Anpassung des Mindestlohns betroffen. In: IAB-Kurzbericht, Nr. 15/2025.
- Hälbig, Mirja; Mertens, Matthias; Müller, Steffen (2023): Minimum wages, productivity, and reallocation. In: IWH Discussion Paper, Nr. 8/2023.
- Kunaschk, Max (2024). The effects of minimum wages on employment and prices—Evidence from the hairdressing sector. In: Labour Economics, Jg. 88, Nr. 102540.
- 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 (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.
- Popp, Martin (2024): Minimum wages in concentrated labor markets. In: IZA Discussion Paper, Nr. 17357.