



Ausschussdrucksache 21(11)67
vom 6. Januar 2026

Schriftliche Stellungnahme

Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB)

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

Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes
anlässlich der öffentlichen Anhörung zum Mindestlohn auf Antrag der
Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN BT-Drs. 21/346 und auf Antrag der
Fraktion Die Linke BT-Drs. 21/347

1. Allgemein

Zehn Jahre nach seiner Einführung lässt sich bilanzieren, dass der gesetzliche Mindestlohn insgesamt positive Wirkungen entfaltet hat. Insbesondere Beschäftigte im Niedriglohnbereich konnten von deutlichen Lohnzuwächsen profitieren. Entgegen vielfach geäußerten Befürchtungen erwies sich der Mindestlohn nicht als beschäftigungsschädlich. Seit 2015 ist die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung kontinuierlich gestiegen, während die Arbeitslosigkeit – trotz zwischenzeitlicher, leichter Zunahmen – im längerfristigen Trend rückläufig ist und weiterhin auf einem niedrigen Niveau liegt.

Gerade in wirtschaftlich angespannten Phasen erweist sich der Mindestlohn als wichtiger Stabilitätsanker. Die stark gestiegenen Energiepreise, die erhöhte Inflationsdynamik sowie die ökonomischen Folgen des Krieges in der Ukraine haben insbesondere Haushalte mit geringen Einkommen belastet. Vor diesem Hintergrund trägt der Mindestlohn wesentlich dazu bei, deren finanzielle Situation zu stabilisieren, Kaufkraft zu sichern und die Binnennachfrage zu stützen. Damit leistet er zugleich einen Beitrag zur wirtschaftlichen Widerstandsfähigkeit. Jeder Cent mehr Mindestlohn stärkt die gesamtwirtschaftliche Kaufkraft um 20 Millionen Euro. Damit ergeben die Mindestloohnerhöhungen 2026 und die bereits vereinbarte Erhöhung 2027 eine Steigerung der Kaufkraft von insgesamt 5,7 Milliarden Euro.

Tagtäglich arbeiten rund 6,6 Millionen Menschen zum Mindestlohn – im Einzelhandel, in der Gastronomie, in der Logistik, in der Reinigungsbranche und in vielen weiteren Berufen – die für das Funktionieren zentraler gesellschaftlicher Prozesse unverzichtbar sind. Deutschlandweit arbeiten 17,1 Prozent aller Beschäftigten zum Mindestlohn. Im Gastgewerbe ist die Lohnuntergrenze besonders relevant. Hier arbeiten mehr als die Hälfte der Beschäftigten (55,9 Prozent) zum Mindestlohn, in allen Dienstleistungsberufen liegt der Anteil bei 19,1 Prozent.

Viele dieser Tätigkeiten werden überdurchschnittlich häufig von Frauen ausgeübt. Der Mindestlohn trägt daher auch zur Verringerung geschlechtsspezifischer Lohnunterschiede bei und stärkt die eigenständige finanzielle Absicherung von Frauen im Erwerbsverlauf und im Alter.

Besonders stark profitieren Beschäftigte in Ostdeutschland, wo die Löhne weiterhin vielfach unter dem westdeutschen Niveau liegen. In einigen Landkreisen

5. Januar 2026

Kontaktperson:

Dr. Robby Riedel
Referatsleiter Tarifpolitische
Koordinierung und Mindestlohn

Abteilung Wirtschafts-, Finanz-
und Steuerpolitik

Deutscher Gewerkschaftsbund

arbeitet dort etwa jede dritte erwerbstätige Person zum Mindestlohn. Ein höherer Mindestlohn ist in diesen Regionen daher nicht nur eine Frage von Gerechtigkeit, sondern auch eine Voraussetzung für gesellschaftliche Teilhabe und ein weiterer Schritt hin zu gleichwertigen Lebensverhältnissen zwischen Ost und West.

2. MLK-Beschluss für 2026/2027

Im Juni 2025 hat die Mindestlohnkommission (MLK) vorgeschlagen, den Mindestlohn 2026 auf 13,90 Euro je Arbeitsstunde anzuheben, zum 1. Januar 2027 erfolgt eine weitere Erhöhung auf 14,60 Euro. Die Bundesregierung hat mit der Fünften Mindestlohnanpassungsverordnung den Beschluss der Mindestlohnkommission vom 27. Juni 2025 umgesetzt. Nach intensiven Verhandlungen stimmten die Mitglieder der Kommission letztlich dem Vermittlungsvorschlag der Vorsitzenden zu. Das Ergebnis stellt einen sozialpartnerschaftlichen Kompromiss dar, in dem die Interessen beider Seiten austariert werden und der daher von beiden Tarifparteien gleichermaßen getragen wird.

2.1. 60 Prozent Medianlohn-Kriterium

Mit Beginn der neuen Amtsperiode der Mindestlohnkommission wurde Anfang 2025 eine überarbeitete Geschäftsordnung verabschiedet. Darin verständigten sich die Mitglieder darauf, bei ihren Beschlussempfehlungen im Rahmen einer Gesamtabwägung neben der tariflichen Lohnentwicklung der vorangegangenen zwei Jahre auch den Referenzwert von 60 Prozent des Bruttostundenmedianlohns der Vollzeitbeschäftigten als weitere Orientierungsgröße heranzuziehen. Die 60-Prozent-Marke gilt international als Richtwert für einen armutsfesten Mindestlohn und entspricht der in der EU-Mindestlohnrichtlinie formulierten Empfehlung. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hatte bereits im September 2024 darauf hingewiesen, dass die Vorgaben der EU-Richtlinie als erfüllt gelten können, wenn die Mindestlohnkommission den 60-Prozent-Referenzwert im Rahmen der nach dem Mindestlohngesetz zu erfolgenden Gesamtabwägung in ihre Entscheidungsfindung einbezieht. Dieses Kriterium war zudem bereits bei der einmaligen gesetzlichen Anhebung des Mindestlohns auf 12 Euro im Jahr 2022 ein maßgeblicher Bezugspunkt.

Der Anpassungsprozess im Sommer 2025 hat gezeigt, dass sich die in der Geschäftsordnung verankerten Verfahrensgrundsätze bewährt haben. Beide Seiten – Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter – konnten sich darauf verlassen, dass die vereinbarten Leitlinien verlässlich angewendet werden; diese Verlässlichkeit ist ein zentrales Element sozialpartnerschaftlicher Entscheidungsprozesse.

Die Verankerung des 60-Prozent-Medianlohn-Kriteriums in der Geschäftsordnung der Mindestlohnkommission stellt einen wichtigen Schritt auf dem Weg zu einer armutsfesten Lohnuntergrenze dar. Der Europäische Gerichtshof hat mit seinem Urteil vom 11. November 2025 zur Klage Dänemarks und

Schwedens gegen die EU-Mindestlohnrichtlinie die Rechtmäßigkeit der Verwendung solcher Referenzwerte bestätigt. Vor diesem Hintergrund behält der 60-Prozent-Referenzwert auch künftig seine Bedeutung für die Arbeit der Mindestlohnkommission. Eine gesetzliche Verankerung im Mindestlohngesetz könnte darüber hinaus zur weiteren Rechtssicherheit beitragen und Unsicherheiten bei zukünftigen Anpassungsentscheidungen reduzieren. Hierfür wäre jedoch eine politische Einigung der Regierungsparteien erforderlich. Im Koalitionsvertrag von CDU/CSU und SPD wurde sich zu dem 60 Prozent Medianlohn-Kriterium bekannt.

Grundsätzlich steht es jeder Bundesregierung offen, bei einer als unzureichend bewerteten Mindestlohnhöhe eine gesetzliche Anhebung vorzunehmen – wie bereits im Jahr 2022 mit Verweis auf die Zielmarke von 60 Prozent des Medianlohns der Vollzeitbeschäftigten.

2.2. Verwendung von Prognosewerte für MLK-Beschlüsse

Die Mitglieder der Mindestlohnkommission haben in ihrer Geschäftsordnung festgelegt, bei ihren Beschlüssen keine prognostizierten Werte zur künftigen Lohnentwicklung heranzuziehen. Zum einen ist die Entwicklung – auch der tariflichen Löhne – über einen Zeitraum von zwei Jahren nur eingeschränkt verlässlich abschätzbar. Zum anderen könnten veröffentlichte Prognosewerte als Orientierung („Benchmark“) für anstehende Tarifrunden wirken und damit den Verhandlungsspielraum der Sozialpartner ungewollt einengen.

Mit dem Tarifautonomie-Stärkungsgesetz von 2014 wurde bestimmt, dass für die Festsetzung des Mindestlohns die nachlaufende tarifliche Lohnentwicklung maßgeblich ist. Um der zeitlichen Verzögerung dieser Daten möglichst weitgehend Rechnung zu tragen, hat sich die Kommission in ihrer neuen Geschäftsordnung darauf verständigt, jeweils die bis zum aktuellen Rand der beschlussfassenden Sitzung vorliegenden Informationen zu berücksichtigen. Der Beschluss der Mindestlohnkommission vom 27. Juni 2025 basierte daher auf den neuesten verfügbaren Lohnentwicklungsdaten bis einschließlich Juni 2025.

Maßgeblich für die Abwägung der Mindestlohnkommission war nicht die Berücksichtigung von Prognosewerten, sondern die Orientierung an 60 Prozent des Medianlohns der Vollzeitbeschäftigten. Auf dieses Vorgehen haben sich die Mitglieder der Kommission konsensual verständigt. Die EU-Mindestlohnrichtlinie trifft hierzu keine verbindlichen Festlegungen. Die Ausgestaltung des Referenzwertes zur Beurteilung der Angemessenheit des gesetzlichen Mindestlohns liegt in der Verantwortung der jeweiligen Mitgliedstaaten.

Durch die Bezugnahme auf den Medianlohn der Vollzeitbeschäftigten – und nicht auf den Medianlohn aller Beschäftigten – ergibt sich bei der gesetzlichen Lohnuntergrenze ein monetärer Unterschied von rund 1,70 Euro. Insgesamt übersteigt dieser Effekt die potenziellen Zuwächse, die sich aus der Einbeziehung prognostizierter Medianlohnbeträge ergeben würden.

2.3. Anpassungsturnus

Der zweijährige Anpassungsturnus hat sich aus Sicht des DGB bewährt. Er verschafft den Tarifvertragsparteien ausreichend Vorlauf, um bestehende Tarifstrukturen vorausschauend anzupassen und erhöht zugleich die Planungssicherheit der Unternehmen, da Lohnkostenentwicklungen über einen längeren Zeitraum verlässlich kalkuliert werden können. Zugleich ermöglicht der mehrstufige Anpassungsmodus der Mindestlohnkommission eine differenzierte Ausgestaltung der Erhöhungen. In den Sitzungen wird damit nicht lediglich über einen einzelnen Mindestlohnwert entschieden, sondern über ein abgestuftes Anpassungsdesign, das unterschiedlichen Interessen Rechnung trägt und Verteilungskonflikte besser austariert.

3. Bewertung des Beschlusses nach Maßgabe § 9 MiloG

3.1. Mindestschutz der Beschäftigten und Angemessenheit des Mindestlohns

Anfang 2026 wurde der gesetzliche Mindestlohn um 1,08 Euro erhöht – das entspricht einem Zuwachs von 8,4 Prozent gegenüber 2025. Zum 1. Januar 2027 steigt der Mindestlohn auf 14,60 Euro, was nochmals einer Erhöhung von 5 Prozent gegenüber 2026 gleichkommt. Insgesamt bedeutet dies eine Steigerung von insgesamt 13,9 Prozent gegenüber dem Jahr 2025. Seit Einführung des gesetzlichen Mindestlohns hat sich dessen Höhe kumulativ um 63,5 Prozent erhöht.

Für viele Niedriglohnbeziehende sind die Effekte spürbar. Brutto liegt der Jahresmehrbetrag eines Mindestlohn-Vollzeitbeschäftigten in 2026 gegenüber 2025 bei rund 2.250 Euro, in 2027 beträgt der Bruttojahresmehrbetrag gegenüber 2025 rund 3.700 Euro. Auch netto bleibt am Ende mehr: Ein Vollzeitbeschäftigter (Beispielrechnung: Steuerklasse I, ein Kind) profitiert nach geltendem Steuerrecht und hat +6,8 Prozent im Jahr 2026 und zusätzlich +4,1 Prozent im Jahr 2027 mehr zur Verfügung.

Das beschlossene Stufenmodell (13,90 Euro zum 01.01.2026; 14,60 Euro zum 01.01.2027) bringt den Mindestlohn in Relation zum Medianlohn (Referenz: April 2025) auf 57,5 Prozent im Jahr 2026 und 60,4 Prozent im Jahr 2027. Diese Verhältniszahlen können sich leicht nach unten verändern, sobald die Medianwerte für 2026 und 2027 vorliegen. Die Entwicklung weist jedoch klar in die gewünschte Richtung.

Mit dem Beschluss der Mindestlohnkommission vom Sommer 2025 ist das Mindestlohnniveau dauerhaft und substanziell angehoben worden. Der gesetzliche Mindestlohn nähert sich damit an die Richtmarke von 60 Prozent des Medianlohns an und sorgt zugleich für kurzfristig spürbare Entlastungen bei Beschäftigten mit niedrigen Einkommen.

3.2. Beschäftigungseffekte

Empirische Evaluationen zur Wirkung des Mindestlohns zeigen zugleich, dass stärkere Erhöhungen bisher keine systematischen negativen Beschäftigungseffekte ausgelöst haben. Die Arbeitsmarktforschung konstatiert überwiegend positive Lohneffekte bei nur geringen bis nicht signifikanten Beschäftigungsdämpfungen.

Arbeitgeberkritik an Mindestloohnerhöhungen und den damit bekundeten möglichen Stellenabbau ist ein wiederkehrendes Muster. Doch die Erfahrungen früherer Anhebungsrunden – etwa der Schritt von 10,45 Euro auf 12,00 Euro im Herbst 2022 – zeigen, dass Betriebe zusätzliche Lohnkosten in der Regel internalisieren und in bestehende Lohn- und Preisbildungsprozesse einbauen können. Aktuelle betriebliche Belastungen sind vielmehr überwiegend Folge gesamtwirtschaftlicher Schocks (stark gestiegene Energie- und Vorleistungspreise, Lieferkettenprobleme, witterungsbedingte Ernteaufschläge) und nicht primär Ausdruck von Lohnpolitiken.

Vor diesem Hintergrund ist es weder gerecht noch ökonomisch sinnvoll, die Folgen struktureller oder konjunktureller Krisen auf die Beschäftigten zu verlagern. Aus gewerkschaftlicher Perspektive erfordern angemessene Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen deshalb flankierende Politikmaßnahmen (zum Beispiel Entlastungen bei Energiekosten, Investitionsförderung, Qualifizierungsangebote), nicht die Schwächung von Lohnuntergrenzen.

3.3. Wettbewerb

Ein flächendeckender, einheitlicher Mindestlohn verhindert Lohndumping und stärkt faire Wettbewerbsbedingungen. Wenn alle Arbeitgeber mit vergleichbaren Mindestpersonalkosten planen müssen, entstehen keine systematischen Kostenvorteile einzelner Regionen oder Branchen. Wettbewerbsdynamik verlagert sich damit stärker auf Qualitäts-, Service- und Innovationsleistungen statt auf Kostensenkung über niedrige Löhne.

Zugleich gewinnt der Mindestlohn vor dem Hintergrund des anhaltenden Fach- und Arbeitskräftemangels an arbeitsmarktpolitischer Bedeutung. Verlässliche und angemessene Löhne erhöhen die Motivation, reduzieren Fehlzeiten und fördern die längerfristige Bindung qualifizierter Beschäftigter an die Betriebe. In einem Umfeld, in dem Beschäftigte vermehrt in Tätigkeiten mit besserer Bezahlung und planbareren Arbeitszeiten abwandern, kann ein höherer Mindestlohn die Attraktivität bislang unterbewerteter Tätigkeiten spürbar steigern.

4. Notwendigkeit von weiteren Mindestlohnkontrollen

Nach zehn Jahren des gesetzlichen Mindestlohns zeigen empirische Befunde und gewerkschaftliche Analysen, dass dessen Wirksamkeit maßgeblich von der Durchsetzung abhängt. Trotz rechtlichem Anspruch erhalten weiterhin Millionen Beschäftigte nicht den ihnen zustehenden Lohn. Schätzungen gehen in die

Größenordnung von über zwei Millionen Betroffenen. Dies weist auf systemische Durchsetzungsdefizite hin und macht gezielte Investitionen in Kontroll- und Sanktionskapazitäten erforderlich.

Die strukturellen Schwächen der Kontrolleinrichtungen reduzieren die Abschreckungswirkung vorhandener Sanktionen erheblich. Zwar bestehen Melde- und Beratungsangebote (u. a. die zentrale Mindestlohn-Hotline des BMAS), doch die Effektivität dieser Instrumente ist begrenzt, wenn Prüf- und Durchsetzungsbehörden personell unterausgestattet und organisatorisch zergliedert sind. Vor diesem Hintergrund ist die planmäßige Personalaufstockung der Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS) ebenso dringend wie die Zusammenführung fragmentierter Kompetenzen bei Kontrolle und Verfolgung von Mindestarbeitsbedingungen. Nur so lassen sich flächendeckende, verdachtsunabhängige Prüfungen sowie tagesaktuelle Dokumentationen von Arbeitszeit und Stundenlohn gewährleisten.

Angesichts der Praxis von Mindestlohnumgehungen sind Rechtsänderungen notwendig. Die Umkehr der Beweislast bei Mindestlohnansprüchen würde es Arbeitgebern auferlegen, die tatsächlich geleisteten Arbeitszeiten nachzuweisen. Ein Verbandsklagerecht würde Gewerkschaften befähigen, systematische Verstöße auch kollektiv gerichtlich zu verfolgen. Die Einrichtung von Schwerpunktstaatsanwaltschaften könnte die straf- und ordnungsrechtliche Sanktionierung beschleunigen und vereinheitlichen. Ergänzend sollte ein öffentliches Register für Unternehmen, die systematisch gegen den Mindestlohn verstoßen, eingerichtet werden.

Praktische Maßnahmen zur unmittelbaren Verbesserung der Durchsetzung umfassen die gesetzliche Verpflichtung zur tagesaktuellen Arbeitszeiterfassung mit Aufbewahrungspflicht der Unterlagen am Tätigkeitsort, die Ausweitung branchenspezifischer Kontrollen sowie die Stärkung präventiver Informationsangebote — etwa zielgruppenspezifische Aufklärungskampagnen, leicht verständliche Lohnabrechnungen und eine stärkere Verbreitung bestehender Beratungsangebote.

5. Schlussbemerkungen

5.1. Preiseffekte

Empirische Untersuchungen und makroökonomische Modellrechnungen zeigen, dass eine Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns zwar in einzelnen Produkten oder Dienstleistungen zu geringfügig höheren Preisen führen kann, die gesamtwirtschaftlichen Effekte auf das Preisniveau jedoch sehr begrenzt sind.

Aggregate Modellrechnungen kommen zu dem Ergebnis, dass die Anhebung auf 12 Euro im Jahr 2022 keine nennenswerten zusätzlichen Inflationsimpulse erzeugt hat. Die Deutsche Bundesbank taxierte den zusätzlichen Effekt auf das allgemeine Preisniveau als sehr klein und Simulationen des Instituts für Makroökonomie (IMK) und des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung zeigen ebenfalls nur eine moderatere

temporäre Erhöhung im Bereich weniger Zehntelprozentpunkte. Damit sind die gesamtwirtschaftlichen Preiswirkungen gegenüber anderen Inflationsquellen marginal.

Die in den Jahren 2021 bis 2024 beobachteten hohen Verbrauchspreissteigerungen, insbesondere bei Energie, Wohnkosten und Lebensmitteln, sind primär durch geopolitische Ereignisse, Angebots- und Nachfrageschocks sowie externe Faktoren bedingt und lassen sich nicht ursächlich auf die Mindestloohnerhöhungen zurückführen. In der längerfristigen Gesamtbetrachtung dominieren diese externen Schocks die Inflationsentwicklung.

Auch die Inflationsperspektiven für die kommenden Jahre deuten nicht auf eine durch Mindestloohnerhöhungen getriebene Lohn-Preis-Spirale hin. Die Prognosen für die Jahre 2026 und 2027 bewegen sich in der Nähe des EZB-Ziels von rund 2 Prozent.

Schließlich ist quantitativ zu beachten, dass die betroffenen Löhne, obwohl für viele Haushalte relevant, volumenmäßig nur einen kleinen Anteil an der Bruttolohnsumme der Volkswirtschaft ausmachen. Dies begrenzt den gesamtwirtschaftlichen Druck auf die Lohn- und Preisentwicklung und spricht gegen signifikante, dauerhafte Inflationswirkungen allein aufgrund der Mindestloohnerhöhungen.

5.2. Nicht Mindestlohn, sondern Tariflöhne

Der gesetzliche Mindestlohn bleibt aus gewerkschaftlicher Sicht stets nur die zweitbeste Lösung. Wirklich gute und verlässliche Löhne werden durch Tarifverträge erreicht. Sie sichern dauerhaft höhere Entgelte, planbare Arbeitszeiten und einen stärkeren sozialen Schutz als eine bloße gesetzliche Lohnuntergrenze. Gleichzeitig nimmt die Tarifbindung seit Jahren ab und liegt aktuell nur noch bei rund 49 Prozent. Eine deutlich höhere Tarifabdeckung ist erforderlich, um flächendeckend faire Arbeits- und Einkommensstandards zu gewährleisten. Die EU-Mindestlohnrichtlinie verpflichtet die Mitgliedstaaten, Maßnahmen zur Stärkung der Tarifverhandlungen zu ergreifen. Daraus erwächst auch für Deutschland ein klares politisches Handlungsmandat. Umso wichtiger ist es, neben weiteren Instrumenten, zügig ein wirksames Bundestariftreuegesetz auf den Weg zu bringen, das die Vergabe öffentlicher Aufträge an die Tariftreue der Unternehmen knüpft.