

# Weniger Politik beim gesetzlichen Mindestlohn!

## Standpunkt der Stiftung Marktwirtschaft

- 2015 wurde in Deutschland ein flächendeckender **gesetzlicher Mindestlohn** eingeführt. Seit seiner Einführung wurde er von 8,50 Euro pro Stunde auf **13,90 Euro (Januar 2026)** erhöht. Anfang 2027 soll er weiter auf 14,60 Euro steigen. Damit übertrifft der Anstieg des Mindestlohns nicht nur den der Verbraucherpreise, sondern fiel auch **deutlich dynamischer aus als die Entwicklung der Tarifverdienste** in diesem Zeitraum.
- Bei Einführung des gesetzlichen Mindestlohns hatte man sich darauf geeinigt, künftige Anpassungen „politikfern“ von einer paritätisch besetzten **Mindestlohnkommission** unter Berücksichtigung der zu erwartenden Arbeitsmarkteffekte festlegen zu lassen, um einen **politischen Überbietungswettbewerb zu verhindern** und negative Beschäftigungseffekte möglichst zu vermeiden. Das ist nicht gelungen, wie die deutliche Anhebung zum 1. Oktober 2022 von 10,45 Euro auf 12,00 Euro zeigt. Diese war eine rein politische Entscheidung ohne entsprechendes Votum der Mindestlohnkommission. Seitdem ist der politische Druck, den Mindestlohn stärker als die Tariflöhne steigen zu lassen, hoch geblieben – insbesondere durch das verteilungspolitische Ziel, den gesetzlichen Mindestlohn an einem Referenzwert von 60 Prozent des Medianlohns von Vollzeitbeschäftigten zu orientieren.
- Bislang halten sich die negativen Beschäftigungseffekte durch die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns in Deutschland in Grenzen. Ein Freibrief weitere für überdurchschnittliche Anhebungen ist das allerdings nicht. **Negative Beschäftigungseffekte** sind insbesondere bei schwachem Wirtschaftswachstum und einer hohen Betroffenheit durch den Mindestlohn zu beobachten. Auch Unternehmensbefragungen legen nahe, dass Unternehmen in **wirtschaftlich herausfordernden Zeiten** stärker auf den Kostenanstieg durch Mindestlohnanhebungen reagieren und deshalb von größeren Beschäftigungsrückgängen auszugehen ist.
- Bei zukünftigen Anpassungen des Mindestlohns sollten daher Beschäftigungsziele stärker als Verteilungsziele gewichtet werden. Angesichts der derzeit zu beobachtenden strukturellen Probleme am Wirtschaftsstandort Deutschland sind **Zurückhaltung bei zukünftigen Mindestlohnanpassungen, eine Besinnung auf Tarifautonomie und damit Entpolitisierung des Gebot der Stunde**.

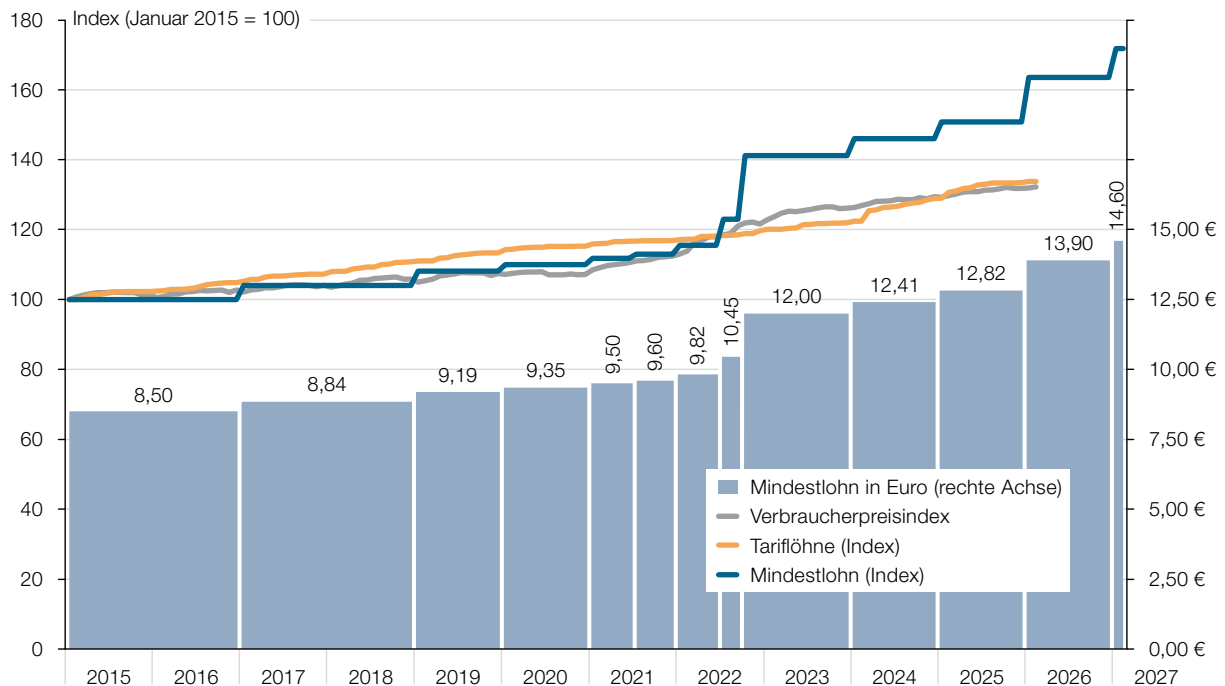
## 11 Jahre gesetzlicher Mindestlohn – Daten und Fakten

Mit Wirkung zum 1. Januar 2015 wurde in Deutschland ein allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn eingeführt.<sup>1</sup> Ähnlich wie in vielen anderen Staaten besteht somit auch in Deutschland seit über 11 Jahren flächendeckend eine gesetzlich festgelegte absolute Lohnuntergrenze, die sich auf so gut wie alle Arbeitsverhältnisse erstreckt.<sup>2</sup> Bei Einführung lag der Mindestlohn bei 8,50 Euro. Seitdem wurde er in unregelmäßigen Zeitabständen mehrfach angepasst und liegt seit dem 1. Januar 2026 bei 13,90 Euro (vgl. Abb. 1). Zum 1. Januar 2027 ist bereits eine weitere Erhöhung auf 14,60 Euro pro Arbeitsstunde beschlossen.<sup>3</sup> Von der Anhebung zum 1. Januar 2026 waren nach Schätzung des Statistischen Bundesamtes rechnerisch bis zu 4,8 Millionen Jobs, d.h. rund 12 Prozent der Beschäftigungsverhältnisse betroffen.<sup>4</sup> In Ostdeutschland lag der Anteil mit rund 14 Prozent etwas höher als in Westdeutschland (12 Prozent), gleiches gilt für Frauen (14 Prozent) im Vergleich zu Männern (11 Prozent). Eine besonders hohe Relevanz hat der Mindestlohn bei arbeitsintensiven Dienstleistungen und einfachen Tätigkeiten. Gemäß der Verdiensterhebung 2023 gehörten zu den zwanzig Wirtschaftszweigen mit einem hohen Anteil an Beschäftigungsverhältnissen im Mindestlohnbereich u.a. Betrieb von Taxis, Gastronomie, Landwirtschaft, Beherbergung sowie Einzelhandel.<sup>5</sup>

Abbildung 1:

## Der Mindestlohn ist stärker gestiegen als die Tariflöhne

Entwicklung von Mindestlohn, Tariflöhnen und Verbraucherpreisen seit 2015 (Index Januar 2015 = 100).



Quelle: Mindestlohnkommission und Statistisches Bundesamt (2026), GENESIS-Online.

Im europäischen Vergleich liegt der deutsche Mindestlohn im oberen Mittelfeld (vgl. Abb. 2). Eine ähnliche relative Position nahm Deutschland bereits im Jahr der Mindestlohneinführung 2015 ein.<sup>6</sup> Der vergleichsweise starke Anstieg des Mindestlohns im zurückliegenden Jahrzehnt ist somit kein rein deutsches Phänomen, sondern fiel vor allem in den osteuropäischen Ländern im Zuge des wirtschaftlichen Aufholprozesses noch sehr viel stärker aus.

Die Einführung des Mindestlohns in Deutschland war höchst umstritten und erfolgte nach einem langen, kontroversen Diskussionsprozess. Zahlreiche Stimmen aus Wissenschaft, Wirtschaft und Verbänden hatten im Vorfeld nachdrücklich vor negativen Nebenwirkungen, insbesondere Arbeitsplatzverlusten, gewarnt.<sup>7</sup> Ihr Hauptargument: Je höher der Mindestlohn relativ zum sich am Markt einstellenden Lohngefüge festgelegt wird, desto größer ist die Gefahr, dass er die Produktivität einzelner Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer übersteigt und die entsprechenden Arbeitsplätze wegfallen, sei es durch Rationalisierung oder Verlagerung an günstigere Standorte. Vor allem im Umfeld von wichtigen Wahlterminen, so die Befürchtung, könnte es zu einem parteipolitischen Überbietungswettbewerb kommen, der am Ende zu Lasten der schwächsten Arbeitsmarktteilnehmer geht und zudem die Tarifautonomie beeinträchtigen würde.

Aus diesem Grund war es bei Einführung des Mindestlohns in Deutschland ein wichtiger Kompromiss, dass Entscheidungen über zukünftige Mindestlohnanpassungen im Regelfall auf Basis der Vorschläge einer unabhängigen Mindestlohnkommission erfolgen sollen. Gemäß § 9 MiLoG hat die Mindestlohnkommission dabei im Rahmen einer Gesamtabwägung zu prüfen, „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. Die Mindestlohnkommission orientiert sich bei der Festsetzung des Mindestlohns nachlaufend an der Tarifentwicklung.“ Soweit zumindest die gesetzliche Theorie.

Dass die Realität anders aussieht, zeigt die Entwicklung des Mindestlohns seit 2015. Während in den ersten Jahren wie vorgesehen weitgehend die Entwicklung der Inflation und der Tariflöhne nachvollzogen wurde, zeigt das Jahr 2022 einen markanten Ausreißer nach oben. Insgesamt ist der Mindestlohn im Jahr 2022 um 25 Prozent angehoben worden – von 9,60 Euro Ende 2021 auf 12,00 Euro. Vor allem die dritte Anhebung zum 1. Oktober 2022 von 10,45 Euro auf 12,00 Euro war eine rein politische Entscheidung ohne entsprechendes Votum der Mindestlohnkommission und fiel mit 14,8 Prozent zudem ungewöhnlich hoch aus.<sup>8</sup> Auch unter Berücksichtigung der damals überdurchschnittlich hohen Inflationsraten stellt dieser Sprung einen außergewöhnlich deutlichen, vor allem verteilungspolitisch motivierten Anstieg dar.

In den Jahren danach erfolgten die Anhebungen zunächst wieder grosso modo im Einklang mit der Entwicklung der Tariflöhne (vgl. Abb. 1). Die jüngsten Erhöhungen um 8,4 Prozent zum 1. Januar 2026 auf 13,90 Euro und auf 14,60 Euro (+ 5,0 Prozent) Anfang 2027 markieren allerdings erneut einen überdurchschnittlich starken Anstieg. Zusammen ergeben sie eine Zunahme des Mindestlohns um 13,9 Prozent, was aller Voraussicht nach deutlich über den zu erwartenden Tariflohnsteigerungen in diesem und im nächsten Jahr liegen dürfte – jedenfalls sofern es nicht zu einem erneuten unerwartet starken Anstieg des Preisniveaus kommen sollte.

Eine maßgebliche Motivation, den gesetzlichen Mindestlohn stärker als die Tariflöhne anzuheben, liegt im insbesondere von Gewerkschaften und Sozialverbänden sowie auch von SPD und Bündnis 90/Die Grünen formulierten verteilungspolitischen Ziel, dass der Mindestlohn mindestens 60 Prozent des Medianlohns betragen solle, um das Armutsrisiko der Beschäftigten im Niedriglohnsektor zu verringern.<sup>9</sup> Entsprechende Forderungen, die auch auf europäischer Ebene verbreitet sind, wurden nicht nur im Rahmen der Europäischen Mindestlohnrichtlinie (EU) 2022/2041 über angemessene Mindestlöhne in der Europäischen Union aus dem Jahr 2022 berücksichtigt,<sup>10</sup> sondern fanden auch Eingang in die neue Geschäftsordnung der deutschen Mindestlohnkommission, die im Januar 2025 beschlossen wurde. Damit gehen die Kriterien, an denen sich die Kommission orientiert, deutlich über die gesetzlichen Vorgaben des MiLoG hinaus. Insbesondere für die Anhebung des Mindestlohns zum 1. Januar 2027 spielte der 60-Prozent-Referenzwert eine maßgebliche Rolle.

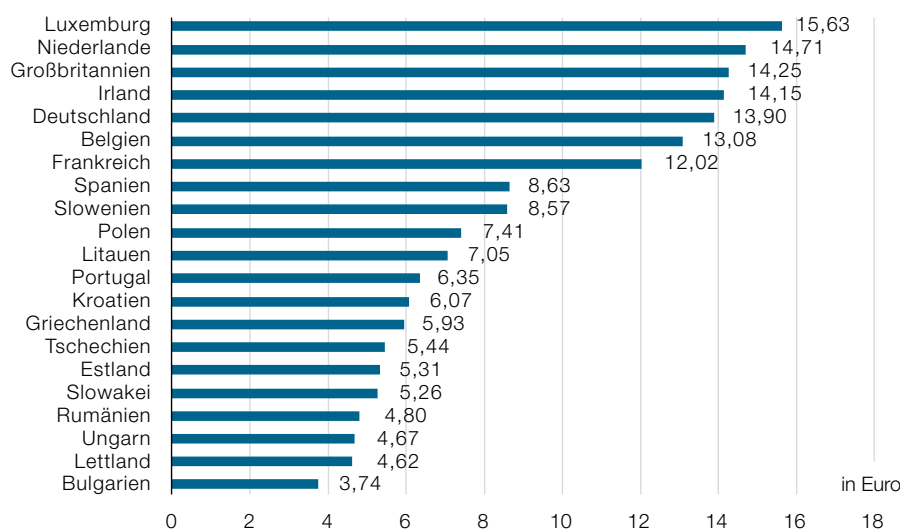


Abbildung 2:  
**Beträchtliche Unterschiede im europäischen Vergleich: Gesetzliche Mindestlöhne am 1. Januar 2026 in Euro**

Anmerkungen:  
Großbritannien: National Living Wage für Arbeitnehmer ab 21 Jahren: 14,83 Euro ab 01.04.2026;  
Griechenland: 6,20 Euro ab 01.04.2026;  
Rumänien: 5,13 Euro ab 01.07.2026.

Quelle: WSI-Mindestlohnbericht 2026.

## Wie wirkt der Mindestlohn auf die Beschäftigung?

Bislang sind trotz der signifikanten Lohnzuwächse im unteren Bereich der Lohnverteilung nur geringe negative Effekte des gesetzlichen Mindestlohns auf die Gesamtbeschäftigung festzustellen, so dass der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns teilweise eine positive Bilanz attestiert wird.<sup>11</sup> In den ersten Jahren kam es vor allem bei der ausschließlich geringfügigen Beschäftigung (Minijobs) zu einem Rückgang, während die Effekte auf die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in empirischen Evaluationsstudien uneinheitlich ausfallen. Hinsichtlich der kurzfristigen Auswirkungen der deutlichen Mindestlohnanhebung auf 12 Euro im Jahr 2022 finden sich in empirischen Kausalanalysen bislang ebenfalls nur begrenzt statistisch signifikante Indizien für negative Beschäftigungswirkungen. Ein wesentlicher Faktor dürfte gewesen sein, dass die Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt – insbesondere in den ersten Jahren nach der Mindestlohneinführung – vergleichsweise positiv und partiell sogar von einer Knappheit an Arbeitskräften geprägt war. In einer solchen Situation sind Unternehmen eher bereit und in der Lage, auch hohe Lohnsteigerungen zu tragen, um Beschäftigte zu halten, zumal die demographische Entwicklung strukturell eine dauerhafte Knappheit an Arbeitskräften erwarten lässt.

Ein Freibrief für beliebig hohe Mindestlohnanhebungen kann aus den bisherigen empirischen Ergebnissen gleichwohl nicht abgeleitet werden. Insbesondere ist damit zu rechnen, dass die negativen Beschäftigungseffekte des Mindestlohns in einem durch konjunkturelle und strukturelle Probleme gekennzeichneten Wirtschaftsumfeld deutlich stärker ausfallen dürften als in einer Phase, in der die Unternehmen teils händeringend nach Arbeitskräften suchen. Dafür sprechen zum einen die Ergebnisse empirischer Analysen, die die ökonomischen Auswirkungen des Mindestlohns in unterschiedlichen Regionen vergleichen. Danach treten negative Beschäftigungseffekte vor allem in Regionen auf, die eine geringe Wachstumsdynamik aufweisen und vom Mindestlohn besonders hoch betroffen sind.<sup>12</sup> Zum anderen liefert eine Befragung des ifo-Instituts aus dem Herbst 2025 klare Indizien, dass Unternehmen in wirtschaftlich schwierigeren

Zeiten stärker auf Anhebungen des Mindestlohns und die damit verbundenen Kostensteigerungen reagieren, so dass mit größeren Beschäftigungsrückgängen zu rechnen ist.<sup>13</sup> Daher empfehlen die Studienautoren, dass bei zukünftigen Mindestlohnanpassungen die jeweilige konjunkturelle Lage stärker in das Entscheidungskalkül einbezogen werden sollte.

## Perspektiven und Handlungsempfehlungen

Vor dem Hintergrund der bisherigen Erfahrungen und angesichts der strukturellen Wachstumsschwäche der deutschen Wirtschaft sollte bei zukünftigen Mindestloohnerhöhungen beschäftigungspolitische Vorsicht stärker gewichtet werden als verteilungspolitische Ambitionen. Maßvolle Anpassungen beim gesetzlichen Mindestlohn in den kommenden Jahren sind das Gebot der Stunde. Die anfänglich erfolgte **nachlaufende Orientierung an den Tariflöhnen** erscheint langfristig ein **konsensfähiger Kompromiss** zu sein, zu dem – auf dem damaligen Niveau – zurückgekehrt werden sollte. Überproportionale Anhebungen des gesetzlichen Mindestlohns – etwa um den Zielwert von 60 Prozent des Medianlohns zu erreichen – mögen zwar sozialpolitisch gut gemeint sein und einzelnen Betroffenen auch helfen, bergen aber massive beschäftigungspolitische Gefahren. Gerade an einem Wirtschaftsstandort wie Deutschland, der aufgrund hoher Energiepreise, steigender Sozialabgaben und Steuern sowie hoher bürokratischer Auflagen ohnehin unter einem immensen Kosten- und Wettbewerbsdruck steht, können Lohnsteigerungen über die Produktivität hinaus für Menschen mit fehlenden oder geringen Qualifikationen den direkten Weg in die Arbeitslosigkeit bedeuten. Daher sollte der 60 Prozent-Referenzwert als Zielgröße für Mindestlohnanpassungen wieder gestrichen werden.

Zudem ist der **Mindestlohn nicht als sozialpolitisches Instrument geeignet** und sollte daher auch **nicht mit sozialpolitischen Zielen** wie beispielsweise Armutsvermeidung **überfrachtet werden**. Zum einen kann das Armutsrisiko nur im Haushaltskontext und anhand des insgesamt verfügbaren Einkommens, nicht aber anhand von Stundenlöhnen beurteilt werden: Ein gesetzlicher Mindestlohn, der für einen Single bei Vollbeschäftigung armutsvermeidend sein kann, dürfte dieses Ziel bei einem Mehrpersonenhaushalt deutlich verfehlen. Zum anderen geht Armut in sehr vielen Fällen mit Arbeitslosigkeit oder einem nur geringen Beschäftigungsumfang einher. In diesen Fällen läuft ein höherer Mindestlohn sozialpolitisch ohnehin weitgehend ins Leere. Beispielsweise waren im Jahr 2018 nur knapp 25 Prozent der Personen aus armutsgefährdeten Haushalten erwerbstätig und im Jahr 2024 waren lediglich 15 Prozent der Beschäftigungsverhältnisse im Mindestlohnbereich Vollbeschäftigungsverhältnisse.<sup>14</sup> Langfristig erfolgversprechender wären eine **wachstumsorientierte Wirtschaftspolitik** und ein **gutes Bildungssystem**, damit mehr Menschen Aufstiegschancen nutzen und erfolgreich am Arbeitsmarkt partizipieren können.

- 1 Die Einführung des allgemeinen Mindestlohns erfolgte durch das Gesetz zur Stärkung der Tarifautonomie (Tarifautonomiegesetz) vom 11. August 2014, dessen Kern das in Artikel 1 verankerte Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns (Mindestlohngesetz – MiLoG) ist.
- 2 Die wenigen in § 22 MiLoG genannten Fälle, in denen der gesetzliche Mindestlohn nicht angewendet werden muss, betreffen insbesondere Auszubildende in betrieblicher Ausbildung, Minderjährige ohne abgeschlossene Berufsausbildung, Pflichtpraktika sowie ausbildungs- und studienbegleitende Praktika bis zu einer Dauer von drei Monaten sowie – allerdings nur in den ersten sechs Monaten – Arbeitsverhältnisse von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die unmittelbar vor Beginn der Beschäftigung langzeitarbeitslos waren. Ebenso ausgenommen sind ehrenamtliche Tätigkeiten.
- 3 Siehe Fünfte Verordnung zur Anpassung der Höhe des Mindestlohns vom 5. November 2025, Bundesgesetzblatt.
- 4 Vgl. Statistisches Bundesamt (2026), Mindestloohnerhöhung auf 13,90 Euro betraf bis zu 4,8 Millionen Jobs, Pressemitteilung Nr. 25 vom 22.01.26. Basis ist die Verdiensterhebung vom April 2025. Demnach lagen rechnerisch rund 12 Prozent der Beschäftigungsverhältnisse im April 2025 unterhalb des ab 1. Januar 2026 geltenden Mindestlohns von 13,90 Euro pro Stunde. Da Lohnsteigerungen nach April 2025 unberücksichtigt blieben, ist dieser Anteil als Obergrenze zu interpretieren.
- 5 Vgl. Mindestlohnkommission (2025), Fünfter Bericht zu den Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns, Bericht der Mindestlohnkommission an die Bundesregierung nach § 9 Abs. 4 Mindestlohngesetz, Info-Box 3 und Tabelle 1.3.
- 6 Siehe etwa Schulden, T. (2015), WSI-Mindestlohnbericht 2015 – Ende der Lohnzurückhaltung? WSI-Mitteilungen 2/2015.
- 7 So auch die Stiftung Marktwirtschaft, vgl. Raddatz, G. (2011), Mindestlohn, Positionspapier Nr. 1, Stiftung Marktwirtschaft.
- 8 Nachdem der gesetzliche Mindestlohn bereits im Bundestagswahlkampf 2021 ein wichtiges Thema war, beschloss die Ampelregierung im Juni 2022 per Gesetz, den Mindestlohn auf 12 Euro zu erhöhen, ohne dass die Mindestlohnkommission einen entsprechenden Vorschlag gemacht hätte.
- 9 Der Medianlohn oder der mittlere Lohn ist derjenige Stundenlohn, bei dem 50 Prozent der Beschäftigten mehr und 50 Prozent weniger (pro Stunde) verdienen. Im April 2025 lag der Medianstundenlohn für Vollzeitbeschäftigte bei 24,18 Euro, vgl. BMAS (2025), Bekanntmachung über den Entwurf einer Fünften Verordnung zur Anpassung der Höhe des Mindestlohns vom 9. September 2025. Bei Einführung des Mindestlohns im Jahr 2015 lag das Verhältnis von Mindestlohn zum Medianlohn von Vollzeitbeschäftigten (sog. Kaitz-Index) bei 48 Prozent, im Jahr 2023 bereits bei 52 Prozent, vgl. Mindestlohnkommission (2025), a.a.O. Schätzungen des IAB zufolge, könnte die Mindestloohnerhöhung zum 1. Januar 2027 den Mindestlohn auf 58,4 Prozent des Medianlohns anheben, vgl. Bossler, M. und M. Popp (2026), Zu den Anträgen einer Reform des Mindestlohngesetzes, IAB-Stellungnahme 1/2026. Das 60-Prozent-Kriterium lehnt sich an die sog. Armutsgefährdungsschwelle an, die bei 60 Prozent des Medians des Nettoäquivalenzeinkommens liegt, vgl. zu unterschiedlichen Armuts- bzw. Ungleichheitskonzepten u.a. Raddatz, G. (2022), Armut und Ungleichheit in Deutschland: Empörungsdebatten führen in die Irre, Argumente zu Marktwirtschaft und Politik Nr. 162, Stiftung Marktwirtschaft.
- 10 Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat in seinem Urteil vom 11. November 2025 in der Rechtsache C19/23 (Dänemark gegen Parlament und Rat) entschieden, dass Teile der Richtlinie (EU) 2022/2041 über angemessene Mindestlöhne in der Europäischen Union nichtig sind. Dies betrifft Art. 5 Abs. 2 insgesamt sowie Teile von Art. 5 Abs. 1 Satz 5 und Art. 5 Abs. 3 der Mindestlohn-Richtlinie. Diese stellen einen unmittelbaren Eingriff in die Festsetzung des Arbeitsentgelts dar, für den die EU gemäß Art. 153 Abs. 5 AEUV keine Rechtssetzungskompetenz habe, vgl. Müller, T und T. Schulden, T. (2025), Das EuGH-Urteil zur Europäischen Mindestlohnrichtlinie: Ein guter Tag für das soziale Europa, WSI-Kommentar Nr. 7 oder Wissenschaftliche Dienste des Deutschen Bundestags, Fachbereich Europa (2025), Aktueller Begriff Europa: Das Urteil des EuGH vom 11. November 2025 zur Unionszuständigkeit hinsichtlich der Mindestlohnrichtlinie, Nr. 09/25.
- 11 Vgl. hierzu und zum Folgenden Bossler, M. und M. Popp (2026), a.a.O., Bossler, M. und M. Popp (2025), Zum Entwurf der Fünften Mindestlohnanpassungsverordnung, IAB-Stellungnahme 1/2025 sowie Mindestlohnkommission (2025), a.a.O.
- 12 Vgl. Mindestlohnkommission (2025), a.a.O.
- 13 Siehe Link, S.; Sauer, S. und D. Schaller (2025), Mindestloohnerhöhung in der Wirtschaftsflaute: Erwartete Reaktionen der Unternehmen, ifo-Schnelldienst digital Nr. 22/2025.
- 14 Vgl. Mindestlohnkommission (2025), a.a.O., Rz. 157 sowie Rz. 76. Rund 62 Prozent der Beschäftigung im Mindestlohnbereich bestand demgegenüber aus geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen und rund 23 Prozent waren Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse.

Dr. Guido Raddatz

Stiftung Marktwirtschaft, Charlottenstr. 60, 10117 Berlin | info@stiftung-marktwirtschaft.de