

Mindestlohnkommission beschliesst einernehmlich

13,90 €



14,60 €

über Mindestlohnanpassung
im Jahr 2026 und 2027

Einigung der Mindestlohnkommission – starkes Zeichen der Sozialpartnerschaft

Die zurückliegenden politischen Forderungen im Vorfeld des jüngsten Mindestlohnbeschlusses – nach einer Mindestlohnanhebung um 17 Prozent auf 15,00 Euro – hat die Beschlussfindung der Mindestlohnkommission enorm belastet. Die Diskussionen und die Aufnahme eines konkret zu erreichenden Mindestlohnziels war nicht nur eine erneute Einmischung in die Arbeit der Sozialpartner, sondern eine massive Missachtung der Unabhängigkeit der Mindestlohnkommission.

Trotz dieses massiven politischen und medialen Drucks ist es der Mindestlohnkommission nach langen und herausfordernden Verhandlungen am 27. Juni 2025 gelungen, ihren gesetzlichen Auftrag unabhängig zu erfüllen. Die politisch geforderte Anhebung auf 15 Euro hat sich in keiner Weise in den aktuellen Daten zur Lohnentwicklung widerspiegelt und wäre angesichts der wirtschaftlichen Lage auch nicht tragbar gewesen. Im Rahmen einer Gesamtabwägung hat die Kommission deshalb beschlossen, den Mindestlohn im ersten Schritt zum 1. Januar 2026 auf 13,90 Euro und im zweiten Schritt zum 1. Januar 2026 auf 14,60 Euro anzuheben. Die Kommissionsmitglieder haben sich dabei an den im Mindestlohngesetz und der Geschäftsordnung festgelegten Kriterien orientiert und 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. Die Betriebe und die Tarifvertragsparteien haben mit der zweistufigen Erhöhung das notwendige Maß an Planungssicherheit erhalten.

Der einernehmlich verabschiedete Beschluss ist ein wichtiges Signal für eine starke Sozialpartnerschaft und die Handlungsfähigkeit der Mindestlohnkommission. Jede politische Einmischung in die Arbeit der Mindestlohnkommission ist und bleibt Gift für die Tarifautonomie und sollte in Zukunft unterbleiben. Nun ist es vielmehr die Aufgabe der Politik, ihrer Verantwortung gerecht zu werden und Reformen zu beschließen, die mehr Netto vom Brutto ermöglichen. Der ungebremste Anstieg der Sozialversicherungsabgaben kann nicht von der Mindestlohnkommission aufgefangen werden. Dazu bedarf es entschlossenes politisches Handeln.

Erste Tariflohnsteigerungen in 2025 vielfach moderat



Tarifpolitik im ersten Halbjahr 2025 – Zeichen für moderaten Tariflohnkurs erkennbar

Im ersten Halbjahr 2025 schrillten die konjunkturellen Alarmglocken. Sie sind bislang zwar etwas leiser geworden, aber noch lange nicht verklungen. Die damalige Bundesregierung erwartete im Rahmen ihrer Frühjahrsprognose nach zwei Jahren wirtschaftlicher Rezession für 2025 eine Stagnation des Bruttoinlandsprodukts (BIP) um 0,0 %. Für das Jahr 2026 lautet die zaghafte Wachstumsprognose ein Plus von 1,0 %. Die aktuelle Frühjahrsprognose des Sachverständigenrats zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung, die nach der Bundestagswahl entstand, schließt sich der Prognose an.

Diese schwierige wirtschaftliche Lage, die zudem eingebettet ist in weitere Unsicherheitsfaktoren, wie die zahlreichen geopolitischen Krisen, Unwägbarkeiten im Rahmen der Handelspolitik und anhaltend schwerwiegende Belastungen durch hohe Bürokratie- und Arbeitskosten, hinterlässt erste Spuren auf dem Arbeitsmarkt. Diese Entwicklungen zeichnen sich zum Teil auch in den jüngsten Tariflohnabschlüssen ab. Zwar sind die im ersten Halbjahr 2025 vereinbarten Tarifsteigerungsraten wie gewohnt überaus branchendifferenziert. Deutlich wird jedoch, dass zahlreiche Tarifvertragsparteien mit einer Entgelterhöhung von 2,0 % im Jahr 2025 starten. Verglichen mit den zwei Vorjahren ist das ein deutlich moderaterer Einstieg in die Tarifentwicklung der nächsten Monate bzw. Jahre. So einigten sich z.B. die Papier-, Pappe- und Kunststoffe verarbeitende Industrie und die Deutsche Post AG mit ver.di, die Deutsche Bahn AG mit der EVG und die Kalksandsteinindustrie mit der IGBCE auf eine Tarifsteigerung von 2,0 % im Jahr 2025. Auch die Textil- und Bekleidungsindustrie überschritt mit ihrer Tarifeinigung mit der IGM nicht die 2,0 %. Regionen der Kunststoffe verarbeitenden Industrie blieben mit einem Plus von 1,9 % sogar noch darunter. Die Zuckerindustrie, Bereiche des KFZ-Handwerks und der Steine- und Erden Industrie vereinbarten Tariflohnsteigerungen, die noch unter 2,5 % blieben. Lange Laufzeiten von bis zu 36 Monaten und die wieder verstärkt genutzten Nullmonate tragen häufig zur Entlastung der Betriebe bei.

Angeichts der geringen Wachstumsperspektiven, der schwachen Entwicklung der Arbeitsproduktivität von lediglich 0,2 % im Jahr 2025 und der Eintrübungen am Arbeitsmarkt ist das Einlenken der Gewerkschaften in Pfade einer moderaten Tariflohnpolitik besonders wichtig. Eine weiter abnehmende Inflationsrate bei Verbraucherpreisanstiegen von 2,2 % im letzten Jahr und voraussichtlichen Entwicklungen um 2,1 % bzw. 2,0 % im Jahr 2025 und 2026 gibt es auch keinen Anlass mehr für gewerkschaftliche Nachholdebatten.

Tarifautonomie bei der Umsetzung der Entgelttransparenzrichtlinie sichern

Ziel der EU-Entgelttransparenzrichtlinie (2023/970) ist es, den Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen zu stärken. Die Umsetzungsfrist der Richtlinie endet für den Gesetzgeber im Juni 2026. Der Koalitionsvertrag greift das Thema Entgeltgleichheit zwischen den Geschlechtern erneut auf. Die Umsetzung der entsprechenden EU-Transparenzrichtlinie soll dabei möglichst bürokratiearm erfolgen. Die vom Koalitionsvertrag vorgesehene Kommission findet sich erstmals Mitte Juli zusammen, um bis Ende des Jahres konkrete Vorschläge zur Umsetzung zu erarbeiten. Die BDA ist an dieser

**Umsetzungsfrist
EU-Entgelttransparenzrichtlinie
endet Juni 2026**



Kommission beteiligt. Anschließend ist die Einleitung gesetzgeberischer Umsetzungsmaßnahmen geplant.

Zukünftig sollen z.B. unabhängig von der Unternehmensgröße individuelle Auskunftsansprüche bestehen. Unternehmen mit mindestens 100 Mitarbeitenden werden verpflichtet, regelmäßig Informationen zur geschlechtsspezifischen Lohnlücke offenzulegen. Bereits im Einstellungsprozess sollen Gehaltsinformationen offengelegt werden. Darüber hinaus sieht die Richtlinie mögliche Sanktionen sowie Entschädigungsansprüche benachteiligter Beschäftigter vor.

Im Falle einer 1:1 Umsetzung der Richtlinie werden die erforderlichen Anpassungen die Unternehmen in erheblichem Maße belasten. Eine praxistaugliche gesetzliche Umsetzung, die das erforderliche Augenmaß walten lässt, ist daher dringend geboten.

Die im Grundgesetz geschützte Tarifautonomie sowie die im Rahmen der sozialpartnerschaftlichen Zusammenarbeit entwickelten Entgeltsysteme bilden die Grundlage für eine transparente, gerechte und geschlechtsunabhängige Vergütung. Tarifverträge berücksichtigen den Gleichbehandlungsgrundsatz und bieten nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts eine materielle Richtigkeitsgewähr. Arbeitgeber haben als Teil der Sozialpartnerschaft bereits vielfach gezeigt, dass diskriminierungsfreie Vergütungssysteme in tarifgebundenen und tarifyanwendenden Unternehmen gelebte Realität sind.

Eine wichtige Rolle in diesem Zusammenhang spielt die Angemessenheitsvermutung, insbesondere im Hinblick auf die rechtliche Absicherung bei Entgeltfragen. Die Angemessenheitsvermutung bedeutet, dass eine Entgeltstruktur als angemessen und nicht geschlechtsdiskriminierend gilt, wenn sie auf einem Tarifvertrag beruht. Diese Vermutung entlasten Arbeitgeber insofern, als dass sie nicht unmittelbar beweisen müssen, dass keine Diskriminierung vorliegt – vielmehr muss die oder der Beschäftigte zunächst konkrete Indizien für eine Benachteiligung vortragen, um die Vermutung zu entkräften.

Im Zuge der geplanten Umsetzung der EU-Entgelttransparenzrichtlinie in nationales Recht muss die Angemessenheitsvermutung weiterhin Bestand haben. Eine nachträgliche Überprüfung bestehender tariflicher Bewertungssysteme durch eine gemeinsame Entgeltbewertung gem. Art. 10 der Richtlinie widerspricht dem verfassungsrechtlich garantierten Gestaltungsspielraum der Tarifpartner und stellt einen weitgehenden Eingriff in die Tarifautonomie dar. Tarifverträge müssen weiterhin frei von staatlicher Einflussnahme gestaltet werden können. Zudem ist jeglicher bürokratischer Aufwand, der der Angemessenheitsvermutung von Tarifverträgen sowie der grundgesetzlich geschützten Tarifautonomie zuwiderläuft, zu vermeiden.

Bundestariftreuegesetz – weiter in der politischen Pipeline

Das Bundestariftreuegesetz war ursprünglich ein Vorhaben der Ampel-Koalition. Die neue Bundesregierung verfolgt das Vorhaben als vermeintliches Instrument zur Stärkung der Tarifbindung weiter. Nach aktuellem Stand der Planungen im Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) ist eine Befassung des Bundeskabinetts noch für diesen Sommer

**Tarifzwang
kein Beitrag zur Stärkung
der Tarifautonomie**



vorgesehen. Das Gesetzgebungsverfahren soll demnach bis Ende des Jahres abgeschlossen werden.

Der erste Arbeitsentwurf des BMAS von 2023 sah ein neues, durch einseitigen Antrag initiiertes, Verordnungsverfahren mit einer weitreichenden Auftragnehmerhaftung vor. Kritisch war auch, dass die Tariftreuevorgaben bereits ab einem Nettoauftragswert von 10.000 Euro greifen sollten. Im folgenden Gesetzgebungsverfahren der zurückliegenden Legislaturperiode konnten auf Betreiben der BDA mehrere Erleichterungen, u.a. auch bei der Haftungsregelung, erreicht werden. Im Regierungsentwurf vom Oktober 2025 wurden zuletzt weitere kritische Punkte aus der Stellungnahme der BDA zur Verbändeanhörung umgesetzt. Insbesondere wurde der Anwendungsschwellenwert abermals erhöht und nach Auftragsart differenziert und eine Angemessenheitsschwelle bei den Vertragsstrafen aufgenommen. Im aktuellen Koalitionsvertrag einigte man sich nun auf eine weitere Abschwächung der ursprünglichen Vorgaben. Das Bundestariftreuegesetz soll für Vergaben auf Bundesebene ab 50.000 Euro und für Start-ups mit innovativen Leistungen in den ersten vier Jahren nach ihrer Gründung ab 100.000 Euro gelten. Bürokratie, Nachweispflichten und Kontrollen sollen auf ein absolutes Minimum begrenzt werden. Zudem hat die Bundesregierung generell zugesagt, den Verwaltungsaufwand für Unternehmen gering zu halten und bürokratische Nachweispflichten auf das notwendige Maß zu beschränken – ein wichtiger Schritt hin zu mehr Praxistauglichkeit.

Es bleibt dabei, eine starke Sozialpartnerschaft und eine hohe Tarifbindung werden nicht durch den Tarifzwang eines Bundestariftreuegesetzes erreicht. Das Vorhaben bleibt eine unnötige Belastung für Wirtschaft und Tarifautonomie sowie ein Widerspruch zu dem Ziel von Union und SPD, Bürokratie abzubauen. Um den bürokratischen Aufwand auf ein angemessenes Ausmaß zu begrenzen und zu gewährleisten, dass auch weiter ausreichend Bieter an öffentlichen Vergabeverfahren teilnehmen, wäre die generelle Anwendung des Tariftreuegesetzes ab einem Auftragswert von 100.000 Euro sinnvoll. Im Hinblick auf das Ziel einer Stärkung der Tarifbindung sollten tarifgebundene oder z. B. durch Bezugnahmeklauseln tarifanwendende Bieter weitergehend von Nachweis- und Dokumentationspflichten sowie Kontrollen befreit sein. Zu einer bürokratiearmen Ausgestaltung gehören auch die Ausnahme von bloßen Lieferleistungen, die Beschränkung der Tariftreuevorgabe auf Tariflöhne und Erleichterungen bei der Nachunternehmerhaftung, z. B. durch praktikable Möglichkeiten der Präqualifizierung.

Arbeitszeit – Spielräume der europäischen Arbeitszeitrichtlinie in Deutschland nutzbar machen

Der Koalitionsvertrag sieht vor, die Arbeitszeitgestaltung im Einklang mit der EU-Arbeitszeitrichtlinie flexibler auszugestalten. Hierbei sollen die Sozialpartner aktiv in die konkrete Umsetzung einer wöchentlichen Höchstarbeitszeit im Rahmen eines Dialogs eingebunden werden.

Das Arbeitszeitgesetz bedarf einer grundlegenden Modernisierung, um den Handlungsspielraum der europäischen Arbeitszeitrichtlinie in Deutschland vollständig auszuschöpfen. Die Umstellung der täglichen auf eine wöchentliche Höchstarbeitszeit ist ein zentraler Baustein einer solchen

Mehr Flexibilität bei der Gestaltung von Arbeitszeiten



Modernisierung. Eine flexiblere Einteilung der Arbeitszeit über die Woche kommt Beschäftigten wie Arbeitgebern gleichermaßen zugute. Ein wichtiger Bestandteil der Reform sollte zudem die generelle Öffnung für tarifliche Regelungen zur Ruhezeit sein. Nur so lässt sich die erforderliche Flexibilität schaffen, um Familie und Beruf besser miteinander zu vereinbaren. Dies wäre auch ein wichtiger Schritt, um mehr Frauen in größerem Umfang in Beschäftigung zu bringen und das gesamtwirtschaftliche Arbeitszeitvolumen weiter zu steigern. Darüber hinaus ist bei Einführung einer verpflichtenden Arbeitszeiterfassung sicherzustellen, dass die Vertrauensarbeitszeit als zentrales Instrument flexibler Arbeitszeit weiterhin uneingeschränkt möglich bleibt.

Die Koalitionspartner haben ebenfalls vereinbart, Zuschläge für Mehrarbeit, die über die tariflich vereinbarte, beziehungsweise an Tarifverträgen orientierte Vollzeitarbeit hinausgeht, steuerfrei zu stellen. Das Ziel, mehr Arbeit zu fördern, klingt vor dem Hintergrund des wachsenden Arbeitskräftemangels zunächst sinnvoll. Der richtige Hebel, Mehrarbeit zu fördern, ist jedoch eine generelle steuerliche und beitragsbezogene Entlastung der Arbeitseinkommen. Eine punktuelle, auf bestimmte Zuschläge gerichtete Privilegierung einiger Entgeltbestandteile schafft demgegenüber Risiken für die Flexibilisierung der Arbeitszeit, vor allem in Gestalt von Arbeitszeitkonten. Sie kann Druck auf die Tarifvertragsparteien hinsichtlich der Zahlung und Höhe von Mehrarbeitszuschlägen aufbauen, genauso wie hinsichtlich der Vereinbarung einer möglichst geringen Wochenarbeitszeit. Zur Ausweitung der Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten ist im Koalitionsvertrag außerdem die Einführung eines neuen steuerlichen Anreizes vorgesehen. Zahlen Arbeitgeber eine Prämie für die Aufstockung der Arbeitszeit, wird diese steuerlich begünstigt. Die Steuerbegünstigung von Prämien zur Arbeitszeiterhöhung ist ein zweifelhafter Ansatz. Der Gesetzgeber hat in den zurückliegenden Jahren Teilzeitanprüche ausgebaut. Mit diesem Ausbau ist die Teilzeitquote stark gestiegen. Der richtige Weg wäre daher, diese gesetzlichen Ansprüche zu überdenken, statt den Arbeitgebern Kosten für die Korrektur dieser verfehlten Entwicklung aufzuerlegen. Eine Prämie würde zudem die ohnehin schon große Belastung von Betrieben durch den Strukturwandel verschärfen.

Grafiken



Die Grafiken zum Tarifhalbjahr 2025 sind dem Rundschreiben beigefügt bzw. im Arbeitgeberportal unter folgendem Link abrufbar:

[Arbeitgeberportal-TarifService-Tarifpolitische Jahresrückblicke](#)

BDA TarifService: tarifservice@arbeitgeber.de Tel. 030 / 20 33 13 00