



## Bundesministerium für Arbeit und Soziales

### Bekanntmachung über den Entwurf einer Verordnung zur Anpassung der Höhe des Mindestlohns (Mindestlohnanpassungsverordnung – MiLoV)

Vom 9. September 2016

I.

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

Verordnung zur Anpassung der Höhe des Mindestlohns  
(Mindestlohnanpassungsverordnung – MiLoV)

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 Tage der Veröffentlichung dieser Bekanntmachung im Bundesanzeiger an gerechnet, beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 11017 Berlin, gegeben.

Berlin, den 9. September 2016  
IIIa6 - 31261 - 1

Bundesministerium  
für Arbeit und Soziales

Im Auftrag  
Loskamp

---



## Verordnungsentwurf der Bundesregierung

### Verordnung zur Anpassung der Höhe des Mindestlohns

(Mindestlohnanpassungsverordnung – MiLoV)

#### A. Problem und Ziel

Mit Artikel 1 des Tarifautonomiestärkungsgesetzes vom 11. August 2014 (BGBl. I S. 1348) wurde zum 1. Januar 2015 ein allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn in Höhe von 8,50 Euro brutto je Zeitstunde eingeführt. Die Höhe des Mindestlohns kann auf Vorschlag einer ständigen Kommission der Tarifpartner (Mindestlohnkommission) durch Rechtsverordnung der Bundesregierung geändert werden. Die Mindestlohnkommission hat über eine Anpassung der Höhe des Mindestlohns erstmals bis zum 30. Juni 2016 mit Wirkung zum 1. Januar 2017 zu beschließen.

#### B. Lösung

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

#### C. Alternativen

Keine.

#### D. Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand

Keine.

#### E. Erfüllungsaufwand

##### E.1 Erfüllungsaufwand für Bürgerinnen und Bürger

Die Mindestlohnanpassungsverordnung enthält keine Vorgaben für Bürgerinnen und Bürger.

##### E.2 Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft

Mit dem Erlass der Mindestlohnanpassungsverordnung erhöhen sich die Lohnkosten für die Wirtschaft geschätzt um rund 1 Milliarde Euro für 2017 für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die bislang einen Lohn unterhalb des erhöhten Mindestlohns erhalten haben. Der Erfüllungsaufwand verringert sich insoweit, wie Arbeitgeber die gestiegenen Löhne über Preisanhebungen ausgleichen können. Bürokratiekosten entstehen für die Wirtschaft nur in geringem Maße.

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.

#### F. Weitere Kosten

Als Folge der Mindestlohnanpassungsverordnung können bei vollständiger Überwälzung der Lohnerhöhungen die Preise für Waren und Dienstleistungen geringfügig ansteigen. Über die Größenordnung kann wegen fehlender Daten nichts gesagt werden. Erhebliche Auswirkungen auf das gesamtwirtschaftliche Preisniveau, insbesondere das Verbraucherpreisniveau, sind nicht zu erwarten. Durch die Erhöhung des Mindestlohns wird sich die wirtschaftliche Situation der begünstigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entsprechend verbessern, sodass damit eine positive Wirkung auf die Konsumnachfrage verbunden ist.

---



## Verordnungsentwurf der Bundesregierung

### Verordnung zur Anpassung der Höhe des Mindestlohns (Mindestlohnanpassungsverordnung – MiLoV)

Auf Grund des § 11 des Mindestlohngesetzes vom 11. August 2014 (BGBl. I S. 1348) verordnet die Bundesregierung:

#### § 1

##### Höhe des Mindestlohns

Der Mindestlohn beträgt brutto 8,84 Euro je Zeitstunde.

#### § 2

##### Inkrafttreten

Diese Verordnung tritt am ... *[einsetzen: 1. Januar 2017, oder, wenn dieses Datum überschritten ist, das Datum des Tages nach der Verkündung]* in Kraft.

---



## Begründung

### A.

#### Allgemeiner Teil

##### I. Zielsetzung und Notwendigkeit der Regelungen

Mit Artikel 1 des Tarifautonomiestärkungsgesetzes vom 11. August 2014 (BGBl. I S. 1348) wurde zum 1. Januar 2015 ein allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn in Höhe von 8,50 Euro brutto je Zeitstunde eingeführt. Anspruch auf den Mindestlohn haben alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Sinne des Mindestlohngesetzes.

Der Mindestlohn gilt auch für die im Inland beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von im Ausland ansässigen Arbeitgebern. Das Mindestlohngesetz (MiLoG) setzt zugleich 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) um. Der Mindestlohn schützt damit 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.

Der zur Einführung auf brutto 8,50 Euro je Zeitstunde festgelegte Mindestlohn hat es einem alleinstehenden Vollzeitbeschäftigten ermöglicht, bei durchschnittlicher Wochenarbeitszeit ein Monatseinkommen oberhalb der Pfändungsfreigrenze gemäß § 850c Absatz 1 Satz 1 der Zivilprozessordnung zu erzielen. Der Gesetzgeber hat sich für die Höhe des Mindestlohns bei seiner Einführung 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. Nach einer Erhebung des Statistischen Bundesamtes ist im April 2014 in rund 4 Millionen Beschäftigungsverhältnissen im Geltungsbereich des MiLoG ein Arbeitsentgelt unterhalb des Mindestlohns gezahlt worden.

Die Entscheidung über die Anpassung der Höhe des Mindestlohns wird vom MiLoG einer ständigen Kommission der Tarifpartner (Mindestlohnkommission) überantwortet. 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. Die Beschlüsse der Kommission bedürfen der Umsetzung durch Rechtsverordnung der Bundesregierung. Die Kommission hat den Auftrag erhalten, erstmals bis zum 30. Juni 2016 mit Wirkung zum 1. Januar 2017 über die Anpassung des Mindestlohns zu beschließen. Danach hat die Mindestlohnkommission alle zwei Jahre über Anpassungen der Höhe des Mindestlohns zu beschließen. Der Anpassungsbeschluss der Mindestlohnkommission erlangt Rechtsverbindlichkeit durch Rechtsverordnung der Bundesregierung.

Die Mindestlohnkommission hat in ihrer Sitzung am 28. Juni 2016 einstimmig beschlossen, die Höhe des Mindestlohns ab dem 1. Januar 2017 auf 8,84 Euro brutto je Zeitstunde festzusetzen. Der Anpassungsbeschluss\* ist der Bundesministerin für Arbeit und Soziales am 28. Juni 2016 übergeben worden. Die Mindestlohnkommission hat der Bundesregierung gemeinsam mit ihrem Beschluss einen Bericht zu den Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns nach § 9 Absatz 4 MiLoG zur Verfügung gestellt.

##### II. Wesentlicher Inhalt des Entwurfs

Die Mindestlohnanpassungsverordnung setzt in Umsetzung des Beschlusses der Mindestlohnkommission vom 28. Juni 2016 die Höhe des Mindestlohns ab dem 1. Januar 2017 auf 8,84 Euro brutto je Zeitstunde fest.

##### III. Alternativen

Keine.

##### IV. Vereinbarkeit mit dem Recht der Europäischen Union und völkerrechtlichen Verträgen

Der Entwurf der Mindestlohnanpassungsverordnung ist mit dem Recht der Europäischen Union und völkerrechtlichen Verträgen vereinbar.

##### V. Verordnungsfolgen

Die Anpassung des Mindestlohns zum 1. Januar 2017 trägt zu einem angemessenen Mindestschutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei und ermöglicht faire und funktionierende Wettbewerbsbedingungen. Negative Beschäftigungseffekte sind nicht zu erwarten.

##### 1 Nachhaltigkeitsaspekte

Die Mindestlohnanpassungsverordnung steht im Einklang mit der Nachhaltigkeitsstrategie der Bundesregierung. Die Erhöhung des Mindestlohns verbessert die Einkommenssituation der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Niedriglohnbereich. Frauen profitieren hiervon überdurchschnittlich. Der Mindestlohn leistet einen Beitrag zur fairen Einkommensverteilung und fördert damit die wirtschaftliche und soziale Teilhabe.

\* Der Beschluss ist in der Anlage zu dieser Bekanntmachung abgedruckt



## 2 Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand

Keine.

## 3 Erfüllungsaufwand

### 3.1 Erfüllungsaufwand für Bürgerinnen und Bürger

Die Mindestlohnanpassungsverordnung enthält keine Vorgaben für Bürgerinnen und Bürger.

### 3.2 Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft

Von der Anpassung des Mindestlohns aufgrund dieser Verordnung sind nur die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer – und damit deren Arbeitgeber – betroffen, die einen Lohn unterhalb des erhöhten Mindestlohns erhalten. Nur für diese Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden Lohnkosten für die Wirtschaft mit dem Erlass der Verordnung um die Differenz zwischen dem bisherigen Mindestlohn von 8,50 Euro brutto je Zeitstunde und dem auf 8,84 Euro brutto je Zeitstunde angehobenen Mindestlohn erhöht. In der Summe erhöhen sich die Lohnkosten geschätzt um rund 1 Milliarde Euro für 2017. Der Erfüllungsaufwand verringert sich insoweit, wie Arbeitgeber die gestiegenen Löhne über Preis- anhebungen ausgleichen können. Bürokratiekosten entstehen für die Wirtschaft nur in geringem Maße. Inhalt und Umfang der in den §§ 16, 17 MiLoG enthaltenen Melde- und Dokumentationspflichten bleiben durch die Erhöhung des Mindestlohns unverändert.

### 3.3 Erfüllungsaufwand der Verwaltung

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

## 4 Weitere Kosten

Als Folge der Mindestlohnanpassungsverordnung können bei vollständiger Überwälzung der Lohnerhöhungen die Preise für Waren und für Dienstleistungen geringfügig ansteigen. Über die Größenordnung kann wegen fehlender Daten nichts gesagt werden. Erhebliche Auswirkungen auf das gesamtwirtschaftliche Preisniveau sind nicht zu erwarten. Durch die Erhöhung des Mindestlohns wird sich die wirtschaftliche Situation der begünstigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entsprechend verbessern, sodass damit eine positive Wirkung auf die Konsumnachfrage verbunden ist.

## 5 Weitere Verordnungsfolgen

Erhebliche Auswirkungen auf das Verbraucherpreisniveau sind nicht zu erwarten. 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 allgemeinen Mindestlohns werden Frauen in besonderem Maße profitieren, da sie überproportional von niedrigen Löhnen betroffen sind. Bei Einführung des Mindestlohns im Jahr 2015 bezogen den Mindestlohn von brutto 8,50 Euro je Zeitstunde weitaus mehr Frauen (rund 60 Prozent) als Männer (rund 40 Prozent). Demografische Auswirkungen der Erhöhung des allgemeinen Mindestlohns sind nicht zu erwarten.

## VI. 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 im Bezug auf bestimmte Branchen und Regionen sowie die Produktivität und stellt ihre Erkenntnisse der Bundesregierung in einem Bericht alle zwei Jahre gemeinsam mit ihrem Beschluss zur Verfügung. Ihren ersten Bericht hat die Mindestlohnkommission der Bundesregierung gemeinsam mit ihrem Anpassungsbeschluss am 28. Juni 2016 zur Verfügung gestellt. Daneben ist das MiLoG nach § 23 MiLoG im Jahr 2020 zu evaluieren.

## B.

### Besonderer Teil

#### Zu § 1 (Höhe des Mindestlohns)

Mit § 1 macht die Bundesregierung den Anpassungsbeschluss der Mindestlohnkommission für alle Arbeitgeber sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer rechtsverbindlich (vergleiche § 11 Absatz 1 Satz 1 MiLoG).

Die stimmberechtigten Mitglieder der Mindestlohnkommission haben in der Sitzung am 28. Juni 2016 einstimmig beschlossen, die Höhe des Mindestlohns ab dem 1. Januar 2017 auf 8,84 Euro brutto je Zeitstunde festzusetzen. Den Anpassungsbeschluss hat die Mindestlohnkommission nach § 9 Absatz 3 MiLoG schriftlich begründet.

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 auf brutto 8,84 Euro je Zeitstunde nachlaufend an der Tarifentwicklung orientiert (vergleiche § 9 Absatz 2 Satz 2 MiLoG).



Die Mindestlohnkommission hat als Ausgangspunkt ihrer Prüfung den Tarifindex des Statistischen Bundesamts ohne Sonderzahlungen auf Basis der Stundenverdienste herangezogen. Für ihre erste Beschlussfassung hat die Mindestlohnkommission den Zeitraum seit der Einführung des Mindestlohns zum 1. Januar 2015 bis zum in § 9 Absatz 2 Satz 1 MiLoG vorgegebenen Termin zugrunde gelegt. Die Mindestlohnkommission hat zudem im Vorgriff auf die letztlichen Vertragsabschlüsse die am 29. April 2016 vereinbarte Tariferhöhung für den öffentlichen Dienst in Bund und Kommunen berücksichtigt. Diese konnten zum 30. Juni 2016 im Tarifindex des Statistischen Bundesamts noch keinen Eingang finden.

Die Tariflöhne sind gemäß dem Tarifindex des Statistischen Bundesamtes ohne Sonderzahlungen auf Basis der Stundenverdienste seit Einführung des gesetzlichen Mindestlohns bis zum 30. Juni 2016 um 3,2 Prozent gestiegen. Unter Berücksichtigung der Tarifeinigung vom 29. April 2016 für den öffentlichen Dienst in Bund und Kommunen sind die Tariflöhne in diesem Zeitraum um 4 Prozent gestiegen. Auf der Basis des aktuell geltenden Mindestlohns von brutto 8,50 Euro je Zeitstunde folgt die vorgeschlagene Erhöhung des Mindestlohns auf brutto 8,84 Euro je Zeitstunde damit der Tariflohnentwicklung.

Mit dem Tarifindex des Statistischen Bundesamts ohne Sonderzahlungen auf Basis der Stundenverdienste hat die Mindestlohnkommission als Ausgangspunkt ihrer Prüfung einen Orientierungsmaßstab gewählt, der geeignet ist, die Tariflohnentwicklung adäquat abzubilden. Es erscheint bereits angesichts der in § 9 Absatz 2 Satz 1 MiLoG der Mindestlohnkommission aufgegebenen Gesamtabwägung sachgerecht, die aktuelle Tarifeinigung im öffentlichen Dienst von Bund und Kommunen in die jetzige Anpassungsentscheidung mit einzubeziehen. Die Tarifeinigung wurde am 29. April 2016 erzielt. Lediglich aufgrund der vereinbarten Erklärungsfrist bis zum 31. Mai 2016 sowie der erforderlichen nachfolgenden Redaktionsverhandlungen zur Ausgestaltung der Tarifvertragstexte mit dem anschließenden Unterschriftenverfahren war die Tariferhöhung zum 30. Juni 2016 noch nicht in Kraft getreten. Im Tarifindex des Statistischen Bundesamts konnte diese Tariferhöhung deshalb noch nicht abgebildet werden.

Nach Einschätzung der Bundesregierung ist die vorgeschlagene Anpassung des Mindestlohns, die sich nachlaufend an der Tariflohnentwicklung orientiert, auch unter Berücksichtigung der Begründung des Anpassungsbeschlusses und des von der Mindestlohnkommission vorgelegten Evaluationsberichts bei Gesamtabwägung geeignet, zu einem angemessenen Mindestschutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beizutragen. Mit der Orientierung an der Tariflohnentwicklung stellt die Kommission sicher, dass die Mindestlohnbezieher an den Einkommenszuwächsen der Branchen teilhaben, für die funktionierende Tarifstrukturen bestehen. Dabei gewährleistet die sich an der Tarifentwicklung orientierende Erhöhung des Mindestlohns auch künftig einen angemessenen Mindestschutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. So wird ein Beitrag dazu geleistet, unterdurchschnittliche Lohnsteigerungen, wie sie nach der Mindestlohnkommission teilweise in Branchen mit hoher Mindestlohnbetreffenheit bestanden, zu vermeiden.

Der Mindestlohn hat es bei seiner Einführung einem alleinstehenden Vollzeitbeschäftigten ermöglicht, bei durchschnittlicher Wochenarbeitszeit von 40 Stunden ein Monatseinkommen oberhalb der am 1. Januar 2015 geltenden Pfändungsfreigrenze von netto 1 049,99 Euro zu erzielen. Die Pfändungsfreigrenze ist mit der Bekanntmachung über Pfändungsfreigrenzen für Arbeitseinkommen vom 27. April 2015 (BGBl. I S. 618) mit Wirkung zum 1. Juli 2015 für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ohne Unterhaltspflichten von netto 1 049,99 Euro monatlich auf netto 1 079,99 Euro monatlich erhöht worden. Die Erhöhung des Mindestlohns auf brutto 8,84 Euro je Zeitstunde stellt sicher, dass der Mindestlohn auch zum Zeitpunkt des Wirksamwerdens der Erhöhung am 1. Januar 2017 einem alleinstehenden Vollzeitbeschäftigten ermöglicht, bei durchschnittlicher Wochenarbeitszeit von 40 Stunden ein Monatseinkommen oberhalb der Pfändungsfreigrenze zu erzielen. Durch die von der Mindestlohnkommission vorgeschlagene Erhöhung wird der vom Gesetzgeber geforderte Mindestschutz in einem Verhältnis wie zu Einführung des Mindestlohns gewährleistet.

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

Nach Einführung des Mindestlohns sind die gesamtwirtschaftlichen Arbeitskosten (das heißt die Summe aus Bruttolohnsumme und Lohnnebenkosten) im Jahr 2015 leicht überdurchschnittlich gestiegen. Dies ist allerdings vorrangig auf die gute konjunkturelle Lage und die damit verbundenen Lohnzuwächse zurückzuführen. Mindestlohninduzierte Anstiege der Arbeitskosten dürften auch nach Einschätzung der Bundesregierung angesichts des im Vergleich zur gesamtwirtschaftlichen Lohnsumme beschränkten Volumens nur eine nachrangige Rolle gespielt haben. Eine Anhebung des Mindestlohns, die sich an der Tariflohnentwicklung orientiert, wird das Verhältnis des durch diese Anpassung induzierten Anstiegs der Arbeitskosten zur gesamtwirtschaftlichen Lohnsumme nicht wesentlich verändern. Die vorgeschlagene Anpassung des Mindestlohns trägt zudem zu fairen und funktionierenden Wettbewerbsbedingungen zwischen tarifgebundenen und nicht tarifgebundenen Arbeitgebern bei. Durch die Orientierung an der Tariflohnentwicklung bleibt das Verhältnis zwischen den anfallenden Arbeitskosten für Tariflohnbezieher und den anfallenden Arbeitskosten für Mindestlohnbezieher im Mittel konstant.

Die Mindestlohnkommission verweist darauf, dass mit dem bestehenden Datenmaterial keine eindeutigen Effekte des Mindestlohns auf Arbeitskosten, Produktivität und Lohnstückkosten nachzuweisen waren. Das Datenmaterial lässt bisher keine Effekte des Mindestlohns auf die Entwicklung der Unternehmensdichte, der Umsatzverteilung und die Größenverteilung der Unternehmen erkennen. Die Entwicklung der Marktaustritte war bei Unternehmen aus Branchen, die stark vom Mindestlohn betroffen waren, ähnlich wie bei allen anderen Unternehmen.



Der Mindestlohn wirkt Wettbewerbsverzerrungen durch niedrigere Lohn- und Sozialstandards im Verhältnis zu im Ausland ansässigen Unternehmen entgegen, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Bundesrepublik Deutschland einsetzen. Soll diese Zielsetzung des Mindestlohns nachhaltig erreicht werden, bedarf es bei einem als konkretem Betrag vorgeschriebenen Mindestlohn der regelmäßigen betragsmäßigen Anpassung. Vor diesem Hintergrund ist die vorgeschlagene Erhöhung geeignet, weiterhin zu einem fairen und funktionierenden Wettbewerb zwischen im Inland und im Ausland ansässigen Unternehmen und zugleich zum Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beizutragen.

Nach Einschätzung der Bundesregierung bestehen unter Berücksichtigung der Begründung des Anpassungsbeschlusses und des von der Mindestlohnkommission vorgelegten Evaluationsberichts keine Hinweise, dass die vorgeschlagene Anpassung des Mindestlohns, die sich nachlaufend an der Tariflohnentwicklung orientiert, gesamtwirtschaftlich negative Beschäftigungswirkungen entfaltet.

Die Arbeitslosenquote ist in Deutschland nach Einführung des Mindestlohns im Jahr 2015 auf 6,4 Prozent gesunken. Gleichzeitig hat die Gesamtbeschäftigung weiter zugenommen. Dies geht auf die positive Entwicklung bei den sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen zurück. Die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse ist im Vergleich zum Vorjahresmonat um rund 750 000 auf 31,1 Millionen im Dezember 2015 angestiegen. Die Anzahl der ausschließlich geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse ist im gleichen Zeitraum um 165 000 zurückgegangen. Jedoch hat der Rückgang der ausschließlich geringfügigen Beschäftigung die Dynamik des Gesamtbeschäftigungsaufbaus kaum beeinflusst. Die meisten Abgänge resultierten in einer Umwandlung in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse. Auch in den vom Mindestlohn besonders betroffenen Branchen zeigt sich ein Beschäftigungswachstum.

Für die Jahre 2016 und 2017 wird eine robuste Konjunktur- und Arbeitsmarktentwicklung prognostiziert. Der Jahreswirtschaftsbericht der Bundesregierung geht für 2016 von einem Anstieg des BIP um 1,7 Prozent aus. Ähnlich hoch ist auch die Prognose der Gemeinschaftsdiagnose der Institute (GD) mit + 1,6 Prozent. Für 2017 prognostiziert die GD einen Anstieg des BIP um 1,5 Prozent. Entsprechend wird auch von einer weiterhin positiven Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt in beiden Jahren ausgegangen. Die Zahl der Arbeitslosen soll nach der GD mit 2,7 Millionen (2016) bzw. 2,8 Millionen (2017) konstant bleiben. Die Zahl der Erwerbstätigen steigt gemäß der GD weiter auf 43,9 Millionen in 2017.

Insgesamt darf danach angesichts der prognostizierten robusten Konjunktur- und Arbeitsmarktentwicklung und unter Berücksichtigung der Ergebnisse der bislang für die Beschäftigungswirkungen des Mindestlohns vorliegenden Datenanalysen davon ausgegangen werden, dass eine Mindestlohnerhöhung entsprechend der Tariflohnentwicklung keine spürbaren negativen Beschäftigungseffekte haben wird.

Zu § 2 (Inkrafttreten)

In § 2 wird das Inkrafttreten der Mindestlohnanpassungsverordnung geregelt. Die Verordnung tritt entsprechend dem Beschluss der Mindestlohnkommission zum 1. Januar 2017, frühestens aber am Tag nach ihrer Verkündung in Kraft (vergleiche § 11 Absatz 1 Satz 2 MiLoG). Die Rechtsverordnung gilt, bis sie durch eine neue Rechtsverordnung abgelöst wird (§ 11 Absatz 3 des MiLoG).

---



## Anlage

### Beschluss der Mindestlohnkommission nach § 9 Mindestlohngesetz vom 28. Juni 2016

1. Die Mindestlohnkommission hat in ihrer Sitzung am 28. Juni 2016 einstimmig beschlossen, den gesetzlichen Mindestlohn ab dem 1. Januar 2017 auf 8,84 Euro brutto je Zeitstunde festzusetzen.
2. Für die Anpassungsentscheidung im Jahre 2018 mit Wirkung zum 1. Januar 2019 stellt die Mindestlohnkommission fest, dass die Tarifsteigerung seit Einführung des gesetzlichen Mindestlohns bis zum 30. Juni 2016 gemäß der Entwicklung des Tarifindex des Statistischen Bundesamtes ohne Sonderzahlungen auf Basis der Stundenverdienste 3,2 Prozent beträgt. Dies entspricht dem Betrag von 8,77 Euro. Dieser ist für die Anpassungsentscheidung in 2018 mit Wirkung zum 1. Januar 2019 als Basis zugrunde zu legen, um zu gewährleisten, dass die Tarifsteigerung für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes von Bund und kommunalen Arbeitgebern nicht doppelt in die dann anstehende Anpassung einfließt.
3. Die Mindestlohnkommission legt den Bericht zu den Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns, der von der Geschäfts- und Informationsstelle erstellt worden ist, vor. In den Beratungen wurden einzelne Aspekte des Berichts kontrovers diskutiert. Die Stellungnahmen der durchgeführten schriftlichen Anhörung liegen dem Bericht bei.
4. Die Geschäftsordnung der Mindestlohnkommission wird wie folgt geändert:

Der bisherige § 3 Absatz 3 wird aufgehoben und wie folgt ersetzt:

„Für die bis zum 30. Juni 2018 mit Wirkung zum 1. Januar 2019 vorzunehmende Anpassungsentscheidung hat die Mindestlohnkommission festgestellt, dass die Tarifsteigerung seit Einführung des gesetzlichen Mindestlohns bis zum 30. Juni 2016 gemäß der Entwicklung des Tarifindex des Statistischen Bundesamtes ohne Sonderzahlungen auf Basis der Stundenverdienste ohne die Tarifvereinbarung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes 3,2 Prozent beträgt. Das entspricht einem Betrag von 8,77 Euro. Dieser ist für die Anpassungsentscheidung in 2018 mit Wirkung zum 1. Januar 2019 als Basis zugrunde zu legen, damit die Tarifsteigerung für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes nicht doppelt in die Anpassung einfließt.“

## Begründung

Die Höhe der Anpassung orientiert sich nachlaufend an der Tarifentwicklung. Nach Überzeugung der Kommission ist die Tarifentwicklung als Ausgangs- und Orientierungspunkt für die Anpassungsempfehlung der Kommission maßgeblich, weil die Sozialpartner im Rahmen der abgeschlossenen Tarifverträge auch die Belange der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Wettbewerbsbedingungen sowie Beschäftigungsaspekte im Blick haben.

Der Mindestlohnkommission stehen nur vergleichsweise wenige gesicherte Erkenntnisse über die Wirkung des gesetzlichen Mindestlohns zur Verfügung. Es liegt eine Vielzahl von überwiegend deskriptiven Datenanalysen vor, aus denen auch erste vorläufige Einschätzungen der kurzfristigen Auswirkungen des Mindestlohns abgeleitet werden können. Derzeit lassen sich aber kaum Aussagen über den kausalen Wirkungszusammenhang zwischen der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns und Veränderungen der jeweiligen Parameter beispielsweise bei Beschäftigung oder Wettbewerbsbedingungen treffen.

Die Mindestlohnkommission legt den Bericht vor, der von der Geschäfts- und Informationsstelle zu den Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns erstellt wurde. In den Beratungen wurden einzelne Aspekte des Berichts kontrovers diskutiert. Die Stellungnahmen der durchgeführten schriftlichen Anhörung werden dem Bericht beigelegt.

Hinsichtlich des Mindestschutzes von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ist festzustellen, dass deutliche Verdienststeigerungen in Branchen und Personengruppen, deren Stundenlöhne bislang besonders häufig unterhalb von 8,50 Euro lagen, zu verzeichnen sind. Eine Anpassung des gesetzlichen Mindestlohns entsprechend der Tariflohnentwicklung ist aus Sicht der Kommission angemessen. In Bezug auf faire und funktionierende Wettbewerbsbedingungen ist zu berücksichtigen, dass angesichts der derzeitigen Datenlage Auswirkungen des Mindestlohns auf die Wettbewerbsbedingungen und die Situation von Unternehmen in Deutschland noch nicht bewertet werden können. Einer Anpassung des Mindestlohns entsprechend der Tariflohnentwicklung stehen die derzeitigen Erkenntnisse zur Auswirkung des Mindestlohns auf die Wettbewerbsbedingungen nicht entgegen. Die wirtschaftliche Entwicklung in Deutschland ist insgesamt durch eine gute Konjunktur- und Arbeitsmarktentwicklung gekennzeichnet. Insofern fand die Einführung des Mindestlohns in einem insgesamt günstigen wirtschaftlichen Umfeld statt.

Als Grundlage für die Berechnung der nachlaufenden Tarifentwicklung stützt sich die Mindestlohnkommission auf den Tarifindex des Statistischen Bundesamtes entsprechend der Regelung in § 3 der Geschäftsordnung vom 27. Januar 2016, die sich die Mindestlohnkommission gemäß § 10 Absatz 4 des Mindestlohngesetzes gegeben hat. Ausgangsbasis für die Veränderung der Tarifverdienste ist der Zeitpunkt der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns bis zum Zeitpunkt der ersten Entscheidung (28. Juni 2016) unter Einbeziehung der Tarifvereinbarung für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes von Bund und kommunalen Arbeitgebern vom 29. April 2016, die zum 1. März 2016 in Kraft tritt. Nach Mitteilung des Statistischen Bundesamtes entspricht die Entwicklung der Tarifverdienste in diesem Zeitraum 4,0 %. Daraus errechnet sich die Erhöhung des Mindestlohns um 34 Cent.



Für die bis zum 30. Juni 2018 mit Wirkung zum 1. Januar 2019 vorzunehmende Anpassungsentscheidung stellt die Mindestlohnkommission fest, dass die Tarifsteigerung seit Einführung des gesetzlichen Mindestlohns bis zum 30. Juni 2016 gemäß der Entwicklung des Tarifindex des Statistischen Bundesamtes ohne Sonderzahlungen auf Basis der Stundenverdienste ohne die Tarifvereinbarung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes 3,2 Prozent beträgt. Das entspricht einem Betrag von 8,77 Euro. Dieser ist für die Anpassungsentscheidung in 2018 mit Wirkung zum 1. Januar 2019 als Basis zugrunde zu legen, damit die Tarifsteigerung für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes nicht doppelt in die Anpassung einfließt.

---