

Kurzstellungnahme des

Gesamtverbandes der Personaldienstleister e.V. (GVP)

zum Entwurf für eine „Fünfte Mindestlohnanpassungsverordnung (MiLoV)“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales

Berlin, den 30. September 2025

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hat den Gesamtverband der Personaldienstleister e.V. (GVP) per E-Mail vom 15. September 2025 zur Stellungnahme zum Entwurf für eine *Fünfte Mindestlohnanpassungsverordnung (MiLoV)* aufgefordert. Dieser Verordnungsentwurf wurde gemäß § 11 Absatz 2 Mindestlohngesetz (MiLoG) ebenfalls am 15. September 2025 im Bundesanzeiger bekannt gegeben, um den *betroffenen Kreisen* die Gelegenheit zur Stellungnahme innerhalb einer Frist von drei Wochen zu geben.

Der GVP nimmt die Gelegenheit zu einer Kurzstellungnahme wahr, obwohl er nur indirekt zu den *betroffenen Kreisen* gehört, da es in der Zeitarbeit eine branchenspezifische allgemeinverbindliche Lohnuntergrenze nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) gibt. Diese Lohnuntergrenze gilt für alle in Deutschland eingesetzten Zeitarbeitskräfte, so dass der gesetzliche Mindestlohn für die Bezahlung von Zeitarbeitnehmerinnen und -arbeitnehmern keine Rolle spielt. Außerdem liegt diese Lohnuntergrenze mit aktuell 14,53 Euro pro Arbeitsstunde deutlich über dem momentanen gesetzlichen Mindestlohn von 12,82 Euro und dem ab 1. Januar 2026 geltenden von 13,90 Euro.

Indirekt gehören der GVP und seine Mitglieder aber sehr wohl zu den *betroffenen Kreisen* – wie alle Branchen und Unternehmen mit Tarifverträgen. Denn der gesetzliche Mindestlohn und seine (regelmäßigen und außerordentlichen) Anhebungen wirken sich auf die Lohngitter aller Tarifverträge aus, weil die Gewerkschaften den – aus ihrer Sicht nachvollziehbaren – Anspruch haben, bei den von ihnen vereinbarten Entgelten einen entsprechenden Abstand zum gesetzlichen Mindestlohn herzustellen.

Im Einzelnen:

Zur Auswirkung der Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns auf 13,90 Euro am 01.01.2026 und auf 14,60 Euro zum 01.01.2027 auf die Zeitarbeit

Wie bereits geschrieben, hat die Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns in zwei Stufen von aktuell 12,82 Euro auf 14,60 Euro ab 1. Januar 2027 keine direkten Auswirkungen auf die Zeitarbeit, weil es eine branchenspezifische allgemeinverbindliche Lohnuntergrenze gibt. Diese ist in § 3a AÜG geregelt und wird durch eine entsprechende Rechtsverordnung des BMAS für allgemeinverbindlich erklärt. Durch eine solche Verordnung gilt die Lohnuntergrenze für alle Zeitarbeitskräfte, die in Deutschland eingesetzt werden, also auch für Zeitarbeitnehmerinnen und -arbeitnehmer, die aus dem Ausland überlassen werden. Der gesetzliche Mindestlohn kommt daher bei der Bezahlung von Zeitarbeitskräften nicht zum Tragen.

Aktuell liegt die Lohnuntergrenze in der Zeitarbeit, die auf der Entgeltgruppe 1 des Tarifwerks für die Branche beruht, bei 14,53 Euro pro Stunde und ist damit spürbar höher als der momentan gültige gesetzliche Mindestlohn von 12,82 Euro. So erhalten Zeitarbeitskräfte, die nach der branchenspezifischen Lohnuntergrenze bezahlt werden, bei einer 40-Stunden-Woche 296,40 Euro mehr als Arbeitskräfte, die auf Basis des gesetzlichen Mindestlohns vergütet werden; bei einer 35-Stunden-Woche beträgt diese Differenz immer noch 259,35 Euro.¹

Dass sich an dieser Situation auch ab dem 1. Januar 2026 und ab dem 1. Januar 2027 im Wesentlichen nichts ändern wird, wenn der gesetzliche Mindestlohn erst auf 13,90 Euro und im zweiten Schritt auf 14,60 Euro erhöht wird, liegt an dem Tarifabschluss, mit dem sich der GVP und die DGB-Tarifgemeinschaft Leiharbeit am 12. September 2025 auf neue Entgelte für die Zeitarbeit geeinigt haben. Danach steigen die Tariflöhne für Zeitarbeitskräfte in allen Entgeltstufen – und somit auch in der für die Lohnuntergrenze in der Zeitarbeit entscheidenden Entgeltstufe 1 – ab dem 1. Januar 2026 um 2,99 Prozent. Eine weitere Erhöhung um 2,5 Prozent wird am 1. September 2026 stattfinden, gefolgt von einer erneuten Anhebung zum 1. Januar 2027 um 3,5 Prozent.

Durch diesen Tarifabschluss wird die allgemeinverbindliche Lohnuntergrenze in der Zeitarbeit zum 1. Januar 2026 auf 14,96 Euro steigen und damit weiterhin spürbar höher liegen als der ab diesem Zeitpunkt geltende gesetzliche Mindestlohn von 13,90 Euro. Bereits zum 01.09.2026 wird eine Erhöhung auf 15,33 Euro in der Zeitarbeit erfolgen, während der gesetzliche Mindestlohn erst zum 1. Januar 2027 14,60 Euro erreichen wird. Die erneute Anhebung in der Zeitarbeit am 01.04.2027 auf 15,87 Euro wird dann den Abstand zum gesetzlichen Mindestlohn wieder sichtlich erhöhen.

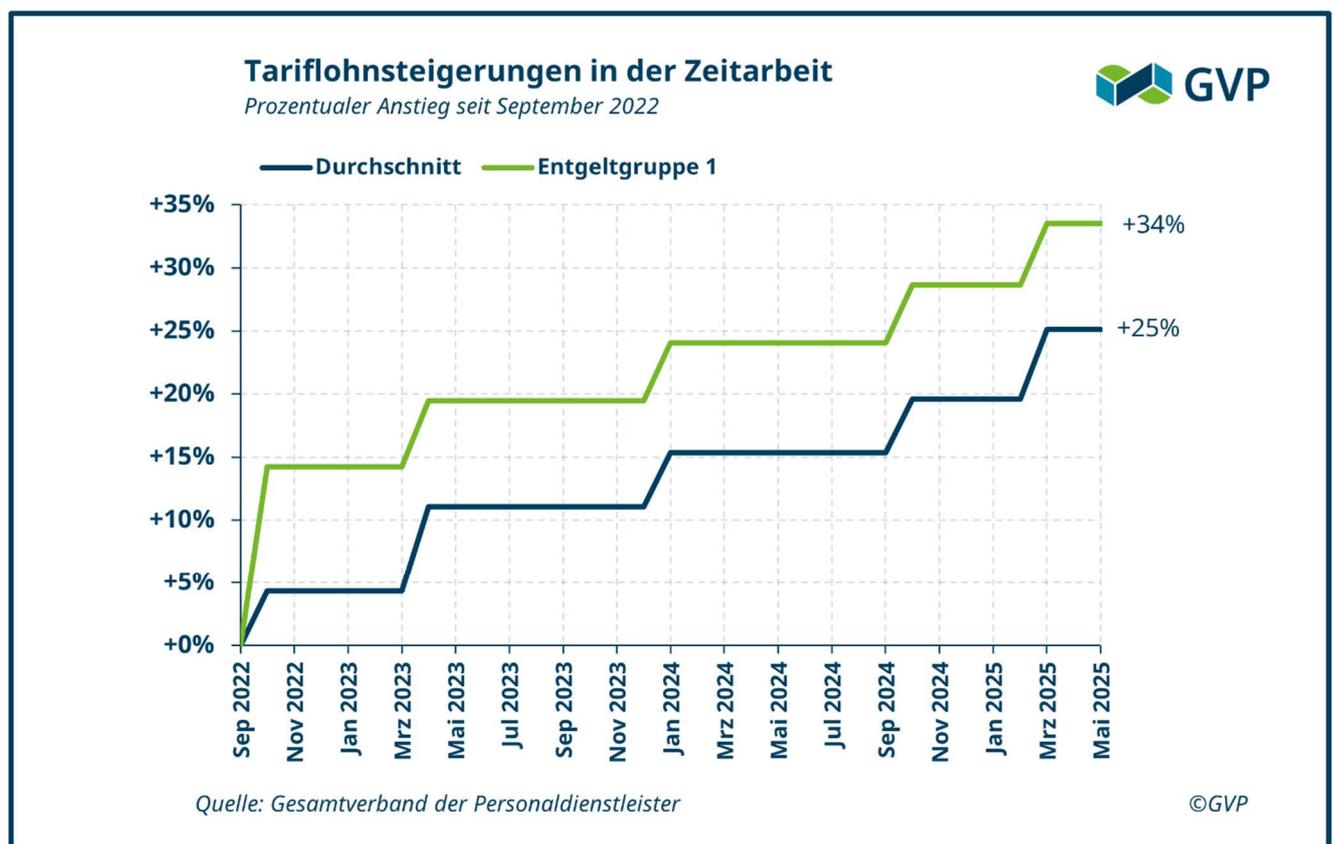
Zwar wird die Sechste Verordnung über eine Lohnuntergrenze in der Arbeitnehmerüberlassung zum 30. September 2025 außer Kraft treten. Der GVP und die DGB-Tarifgemeinschaft Leiharbeit haben aber in ihrem Tarifabschluss vom 12. September 2025 auch vereinbart, dass sie wieder gemeinsam beim BMAS den Antrag auf eine neue Verordnung stellen werden. Damit dürfte sichergestellt sein, dass spätestens zum 1. Januar 2026 wieder eine allgemeinverbindliche Lohnuntergrenze in der Zeitarbeit gilt. Im Übrigen gelten die Tarifverträge der Zeitarbeit und damit auch die Entgelte ohnehin für die allermeisten Zeitarbeitskräfte, denn die Tarifabdeckung in der Branche liegt bei rund 90 Prozent und ist damit einer der höchsten aller Wirtschaftszweige.

¹ Dass die Bezahlung von Zeitarbeitskräften nicht per se schlechter ist als die von Stammbeschäftigten, zeigt übrigens eine aktuelle Studie des Instituts für Angewandte Wirtschaftsforschung an der Universität Tübingen. Die Studienautoren weisen nach, dass es keine Lohnlücke im Verdienst pro Arbeitsstunde zwischen Zeitarbeit und Nicht-Zeitarbeit gibt, wenn Unterschiede in individuellen Eigenschaften und Merkmalen des Beschäftigungsverhältnisses wie die Wochenarbeitszeit und die Betriebszugehörigkeit berücksichtigt werden. (Prof. Dr. Martin Biewen, Dr. Philipp Kugler, Alexa Weikinger: „Analysen zum Pay Gap in der Zeitarbeit auf der Grundlage der Verdiensterhebung 2023“, Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung an der Universität Tübingen (IAW), Tübingen, 10. Juni 2025. https://www.iaw.edu/abgeschlossene_iaw-gutachten.html)

Zu indirekten Auswirkungen der Anhebungen des gesetzlichen Mindestlohns auf die Zeitarbeit

Während es, wie dargestellt, keine direkten Auswirkungen der Anhebungen des gesetzlichen Mindestlohns auf die Zeitarbeit gibt, sind die indirekten umso größer. Das zeigt der Blick auf die Tarifverhandlungen und ihre Ergebnisse für die Branche nach der Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns durch den Gesetzgeber zum 1. Oktober 2022. Schon die Ankündigung, dass der gesetzliche Mindestlohn von 10,45 Euro auf 12,00 Euro erhöht werden solle, sorgte dafür, dass die DGB-Tarifgemeinschaft Leiharbeit von ihrem Sonderkündigungsrecht Gebrauch machte und die Entgelttarifverträge zu dem genannten Zeitpunkt kündigte. Die daraufhin stattfindenden Tarifverhandlungen führten dazu, dass die Löhne in der Entgeltgruppe 1 ab dem 1. Oktober 2022 bei einer Laufzeit von 18 Monaten um 24 Prozent stiegen; in den Lohngruppen 2a und 2b betrug die Zuwächse im selben Zeitraum 19 bzw. 16 Prozent.

Die an der eigentlich zuständigen Mindestlohnkommission vorbei vorgenommene, politische Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns hatte aber auch Auswirkungen auf die Entgeltgruppen 3 bis 9, also auf das gesamte Lohngitter der Zeitarbeit. In diesen Entgeltgruppen stiegen die Löhne ab dem 1. April 2023 bei einer Laufzeit von 15 Monaten um bis zu mehr als 13 Prozent. Insgesamt verzeichnete die Zeitarbeit seit dem 1. Oktober 2022 bis zum heutigen Zeitpunkt durch weitere Tarifverhandlungsrunden Entgeltsteigerungen von durchschnittlich 25 Prozent, in der für die allgemeinverbindliche Lohnuntergrenze entscheidenden Entgeltgruppe 1 sogar von 34 Prozent. Die Branche ist damit das eindrücklichste Beispiel dafür, welche indirekte Auswirkung die Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns auf Tarifverträge hat.



In der Zeitarbeit sind die überproportionalen Lohnsteigerungen nicht ohne Folgen geblieben, zumal sie ausgerechnet in eine Phase der wirtschaftlichen Stagnation bzw. Rezession gefallen sind. Erstens verzeichnet die Branche die höchste Insolvenzrate aller Wirtschaftszweige: Zwischen Juni 2024 und Mai 2025 wurden 326 Insolvenzen von Personaldienstleistern beantragt – ein neuer Höchststand. Der Anstieg der Insolvenzen bei Personaldienstleistern betrug in den vergangenen drei Jahren 117 Prozent, also mehr als eine Verdopplung; in der Gesamtwirtschaft nahmen Unternehmensinsolvenzen im selben Zeitraum „nur“ um 66 Prozent zu. Zweitens sind in der Zeitarbeit im Vergleich mit anderen Wirtschaftszweigen und dem Gesamtarbeitsmarkt die meisten Arbeitsplätze verloren gegangen: Zwischen September 2022 und Mai 2025 nahm die Zahl der Zeitarbeitskräfte um 158.000 ab; das entspricht einem Rückgang von 19 Prozent. Während im selben Zeitraum auf dem Gesamtarbeitsmarkt die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung um 1 Prozent stieg, ging sie in der Zeitarbeit um 22 Prozent zurück. Dieser Rückgang ist zwar zum größeren Teil auf die wirtschaftliche Lage in Deutschland zurückzuführen. Ein auf empirischen Daten beruhendes ökonometrisches Regressionsmodell zeigt jedoch, dass allein die Erhöhungen der Tariflöhne bzw. der Lohnuntergrenze in der Zeitarbeit zum 1. Oktober 2024 und zum 1. März 2025 für 44,6 Prozent des Beschäftigungsrückgangs in diesem Zeitraum verantwortlich sind.

Die Steigerungen des gesetzlichen Mindestlohns von 8,42 Prozent im Jahr 2026 und von 5,04 Prozent im Jahr 2027 werden nach jetzigem Stand und aktuellen Prognosen auch in eine wirtschaftliche Schwächeperiode Deutschlands fallen. Es bleibt also nur zu hoffen, dass die Auswirkungen dieser Erhöhung auf Wirtschaft und Arbeitsmarkt nicht ähnlich negativ ausfallen werden wie die der Lohnsteigerungen in der Zeitarbeit in den letzten Jahren.