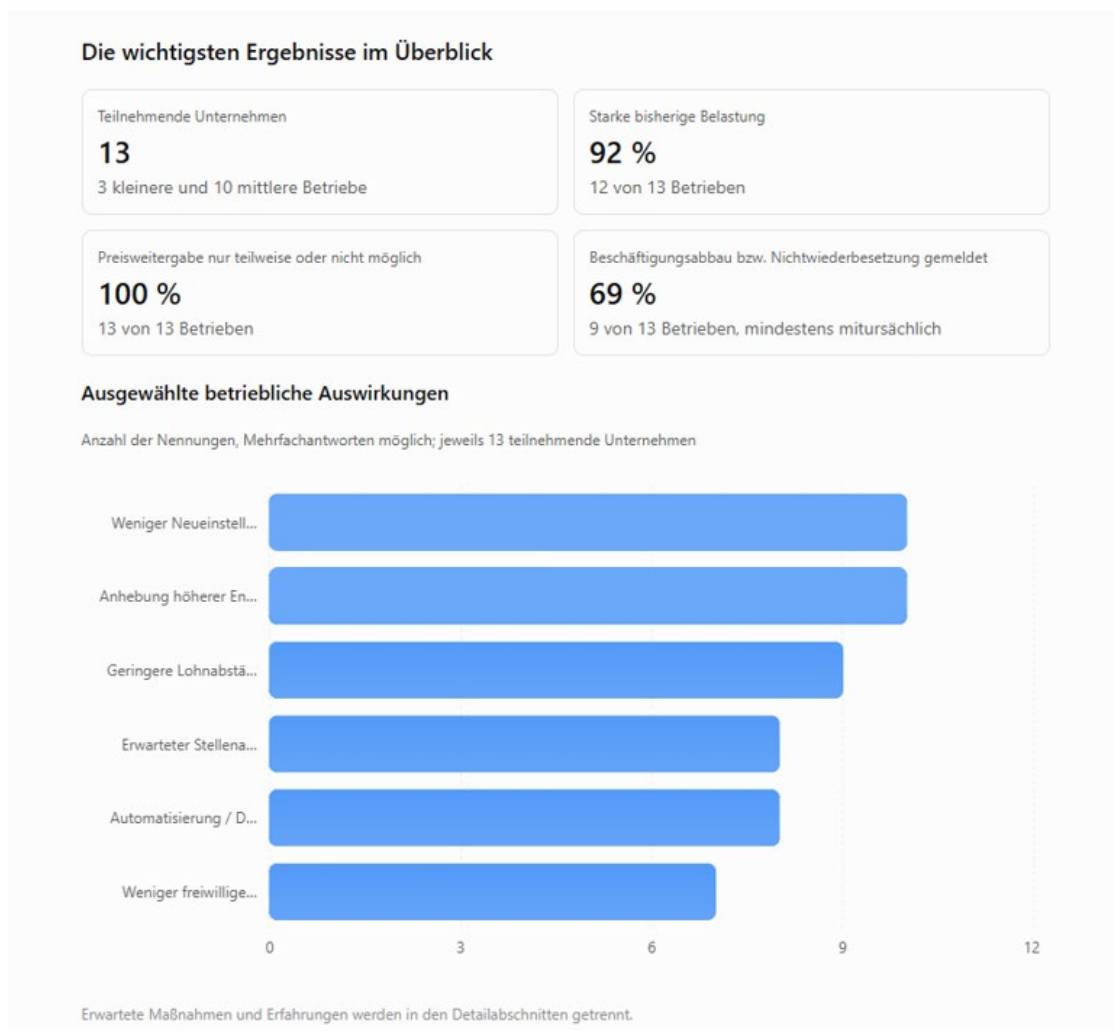


Stellungnahme des VOA zu den Auswirkungen weiterer Mindestlohnanhebungen

Auswertung der Mitgliederbefragung als Grundlage für die Beantwortung des BDA-Fragebogens | 20. Oktober 2026

Die Rückmeldungen der VOA-Mitgliedsunternehmen verdeutlichen, dass die bisherigen Mindestlohnanhebungen in den befragten Betrieben erhebliche wirtschaftliche Anpassungsprozesse ausgelöst haben. Besonders betroffen sind personalintensive Unternehmen, deren Lohnkosten einen hohen Anteil an den Gesamtkosten ausmachen und die zusätzlichen Kosten nur eingeschränkt an ihre Kunden weitergeben können.



Einordnung:

Die Auswertung umfasst 13 Rückmeldungen, davon drei Unternehmen mit 10–49 Beschäftigten und zehn mit 50–249 Beschäftigten. Unternehmen mit weniger als zehn oder

Geschäftsführerin:
Kathrin Lämmermann
Telefon: +49 89 5517 8670
info@voa.de, www.voa.de

HypoVereinsbank
SWIFT/BIC: HYVEDEMM460
IBAN: DE86 7602 0070 1560 3513 79
VAT/USt-IdNr.: DE265340572

Generallizenznehmer von:



mindestens 250 Beschäftigten sind nicht vertreten. Die Ergebnisse beschreiben deshalb die Situation der teilnehmenden Betriebe, sind aber keine repräsentative Branchenstatistik. Die folgenden Antworten sind als fachliche Stellungnahme auf Basis dieser Betriebserfahrungen formuliert.

1. Auswirkungen auf Tarifverhandlungen und Tarifvertragsstrukturen

Die Mitgliederbefragung macht deutlich, dass Mindestlohnanhebungen weit über die unmittelbar betroffenen unteren Lohngruppen hinauswirken. Von den 13 befragten Unternehmen berichten zehn, dass Anpassungen weiterer Entgeltgruppen erforderlich werden. Neun Unternehmen nennen eine Verringerung der Lohnabstände zwischen unterschiedlichen Qualifikationsstufen. Sechs Unternehmen sehen steigende Kosten durch Zulagen und Zuschläge.

Die Betriebe beschreiben eine zunehmende Verdichtung der Entgeltstruktur. Werden die unteren Lohngruppen durch gesetzliche Vorgaben angehoben, reduziert sich der Abstand zu den Vergütungen qualifizierter, erfahrener oder langjährig beschäftigter Mitarbeitender. Um eine als gerecht empfundene Entgeltstruktur aufrechtzuerhalten und Qualifikations- sowie Leistungsunterschiede weiterhin angemessen abzubilden, entstehen erhebliche Anpassungserwartungen auch in den darüberliegenden Lohngruppen.

Dies führt zu einer Kettenreaktion bei den Personalkosten, die regelmäßig deutlich über die unmittelbaren Kosten der Mindestlohnanhebung hinausgeht. Zugleich entsteht betriebsinterner Unmut, wenn neu eingestellte Beschäftigte annähernd dieselbe Vergütung erhalten wie erfahrene Mitarbeitende.

Auch nicht tarifgebundene Unternehmen sind hiervon betroffen. Von den befragten Unternehmen sind lediglich eines durch einen Haustarifvertrag gebunden und zwei an Tarifverträgen orientiert. Drei Unternehmen nennen ausdrücklich einen zusätzlichen Druck auf Tarifverhandlungen.

Bewertung:

Weitere deutliche Mindestlohnanhebungen erschweren die Aufrechterhaltung differenzierter, qualifikations- und leistungsbezogener Entgeltstrukturen. Eine belastbare Aussage über eine dadurch verursachte Veränderung der Tarifbindung in der gesamten Branche lässt die Befragung hingegen nicht zu.

2. Auswirkungen auf die Arbeitskostenentwicklung

Die Arbeitskostenentwicklung stellt für die befragten Unternehmen eine der zentralen wirtschaftlichen Herausforderungen dar.

Zwölf der 13 Unternehmen bewerten die bisherige wirtschaftliche Belastung durch Mindestlohnanhebungen als sehr stark oder eher stark. Acht Unternehmen geben sogar eine sehr starke Belastung an.

Dabei wirkt sich die Erhöhung des Mindestlohns nicht ausschließlich auf unmittelbar betroffene Beschäftigte aus. Die erforderlichen Anpassungen höherer Entgeltgruppen, steigende lohnabhängige Sozialversicherungsbeiträge und gegebenenfalls höhere Zuschläge führen zu zusätzlichen Folgekosten.

Besonders deutlich treten diese Effekte bei personalintensiven Lohndienstleistungsunternehmen hervor. Ein Mitgliedsunternehmen gibt an, einen Lohnkostenanteil von mehr als 50 Prozent zu haben. Es berichtet von erheblich gesunkenen Gewinnen und fehlenden finanziellen Spielräumen für notwendige Investitionen.

Ein weiteres Unternehmen beschreibt eine Verschlechterung der Relation zwischen Lohnkosten und Umsatz sowie entsprechend sinkende Erträge. Andere Betriebe berichten davon, dass gestiegene Personalkosten durch eine entsprechende Anhebung sämtlicher Lohngruppen nochmals verstärkt werden.

Die Auswirkungen schlagen sich unmittelbar in der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit nieder: Sieben Unternehmen nennen eine Gefährdung der wirtschaftlichen Tragfähigkeit, ebenfalls sieben einen sinkenden Spielraum für freiwillige betriebliche Leistungen.

Bewertung:

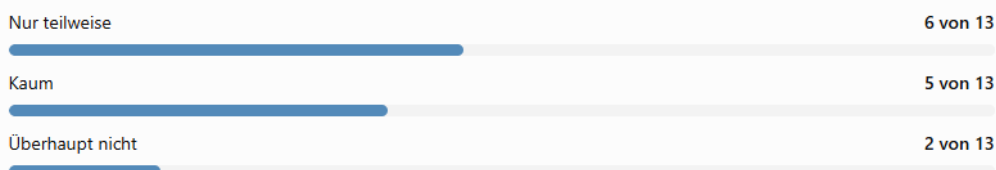
Die tatsächliche Kostenbelastung durch Mindestlohnanhebungen geht über die rechnerische Anhebung der niedrigsten Stundenlöhne hinaus. Besonders die notwendigen Folgeanpassungen im gesamten Lohngefüge erhöhen den Kostendruck. Zusätzliche Auswirkungen durch Bürokratie wurden in den Rückmeldungen nicht gesondert quantifiziert.

3. Auswirkungen auf Preise, Nachfrage und Wettbewerbsfähigkeit

3. Auswirkungen auf Preise, Nachfrage und Wettbewerbsfähigkeit

Die Möglichkeiten, gestiegene Personalkosten durch Preisanpassungen aufzufangen, sind bei den befragten Betrieben erheblich eingeschränkt.

Möglichkeiten zur Weitergabe zusätzlicher Personalkosten



Keines der Unternehmen gibt an, zusätzliche Personalkosten vollständig oder überwiegend an seine Kunden weitergeben zu können. Sechs Betriebe können dies nur teilweise, fünf kaum und zwei überhaupt nicht.

Die Unternehmen stehen vielfach im direkten Preiswettbewerb, auch mit ausländischen Anbietern. Insbesondere bei personalintensiven Oberflächenbehandlungs-, Beschichtungs- und anderen Lohndienstleistungen ist die Kalkulation eng an die Arbeitskosten gebunden.

Mehrere Mitgliedsunternehmen weisen auf einen zunehmenden Wettbewerbsnachteil gegenüber ausländischen Anbietern hin. Ein Betrieb berichtet bereits von der Ablehnung von Aufträgen, bei denen Preisanpassungen nicht durchgesetzt werden konnten. Ein anderer nennt ausdrücklich die Abwanderung von Aufträgen und Kunden ins Ausland.

Die gestiegenen Arbeitskosten können somit nicht immer durch höhere Verkaufspreise ausgeglichen werden. Stattdessen reduzieren sie die Margen und gefährden die Fähigkeit der Unternehmen, wettbewerbsfähige Angebote vorzuhalten.

Bewertung:

Weitere deutliche Mindestlohnanhebungen können die internationale Wettbewerbsfähigkeit der Branche beeinträchtigen und eine Verlagerung von Aufträgen ins Ausland begünstigen. Konkrete Nachfrage- und Preiselastizitäten wurden in der Befragung nicht erhoben.

4. Auswirkungen auf Beschäftigung und Arbeitszeit

Die Mitgliederbefragung liefert konkrete Hinweise darauf, dass bisherige Mindestlohnanhebungen bereits Auswirkungen auf Beschäftigung, Arbeitszeiten und betriebliche Leistungsangebote hatten.

Neun der 13 Unternehmen geben an, aufgrund bisheriger Mindestlohnanhebungen Arbeitsplätze abgebaut oder frei gewordene Stellen nicht wiederbesetzt zu haben. Ein Unternehmen bezeichnet den Zusammenhang als nachweislich, acht weitere sehen die Mindestlohnentwicklung zumindest als mitursächlichen Faktor.

Mehrere Unternehmen nennen konkrete Zahlen:

- Ein Unternehmen berichtet von sechs betroffenen Stellen und der Ablehnung nicht mehr wirtschaftlicher Aufträge.
- Ein weiteres Unternehmen nennt aktuell etwa 10–15 betroffene Stellen sowie reduzierte Arbeitszeiten und Fertigungskapazitäten.
- Zwei Betriebe berichten jeweils von fünf betroffenen Stellen.
- Ein weiteres Unternehmen nennt zehn betroffene Stellen.
- Ein Betrieb berichtet von zwei nicht wiederbesetzten produktiven Arbeitsplätzen.

Diese Angaben beziehen sich auf unterschiedliche Arten der Beschäftigungsanpassung und können nicht ohne Weiteres als ausschließlich durch Mindestlohnanhebungen verursachte Arbeitsplatzverluste zusammengezählt werden.

Mit Blick auf weitere deutliche Mindestlohnanhebungen erwarten zehn Unternehmen weniger Neueinstellungen, acht einen Arbeitsplatzabbau, fünf eine Nichtwiederbesetzung frei werdender Stellen und vier eine Reduzierung von Arbeitsstunden.

Bereits eingetretene Einschränkungen der Öffnungszeiten, des Personaleinsatzes oder der angebotenen Leistungen melden drei Unternehmen. Vier weitere rechnen künftig mit entsprechenden Einschränkungen.

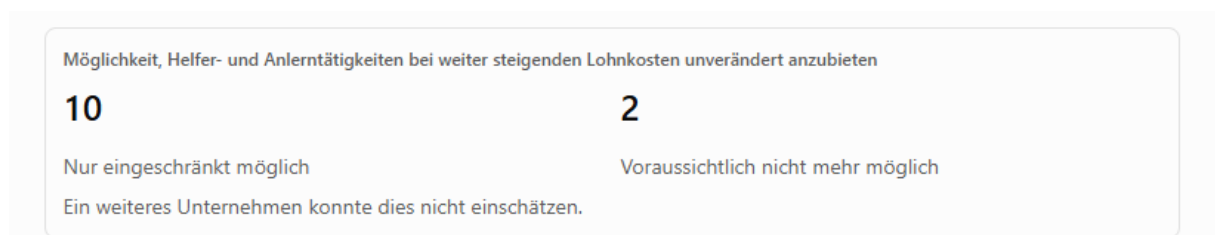
Konkrete betriebliche Maßnahmen umfassen die Reduzierung von Schichten, die Einschränkung personalintensiver Leistungen, geringere Fertigungskapazitäten sowie kürzere Öffnungszeiten.

Bewertung:

Die Rückmeldungen verdeutlichen, dass steigende Mindestlöhne bei den befragten Betrieben Beschäftigungsentscheidungen beeinflussen. Die vorliegenden Praxisbeispiele liefern Hinweise auf Arbeitsplatzverluste und unterbliebene Nachbesetzungen. Eine eindeutige gesamtwirtschaftliche Ursachenzuordnung oder Hochrechnung auf die gesamte Branche ist daraus nicht möglich.

5. Auswirkungen auf die Integration von Menschen mit Vermittlungshindernissen

Die Befragung zeigt deutliche Einschränkungen bei den Beschäftigungsperspektiven gering qualifizierter und ungelernter Arbeitskräfte.



Neun Unternehmen erwarten weniger Einstiegsmöglichkeiten für ungelernte Beschäftigte, davon drei sogar deutlich weniger. Drei Unternehmen sehen keine wesentlichen Auswirkungen; bei einem Unternehmen liegt hierzu keine Antwort vor.

Die Unternehmen berichten, dass bei steigenden Lohnkosten auch die Anforderungen an die Produktivität neuer Mitarbeitender wachsen. Beschäftigte, die zunächst eingearbeitet und qualifiziert werden müssen, verursachen zusätzliche Kosten, bevor sie ihre volle Produktivität erreichen.

Dadurch sinkt die wirtschaftliche Attraktivität von Helfer- und Anlernertätigkeiten. Besonders betroffen sind Menschen mit geringer Berufserfahrung, fehlenden fachlichen Qualifikationen oder einem erhöhten Einarbeitungsbedarf.

Ein Mitgliedsunternehmen berichtet ausdrücklich davon, Schülerpraktika und Ferienarbeitsplätze einzuschränken. Andere Betriebe sehen geringere Möglichkeiten, ungelernte Arbeitskräfte einzustellen und anschließend innerbetrieblich zu qualifizieren.

Bewertung:

Weitere deutliche Mindestlohnanhebungen können den betrieblichen Einstieg in Beschäftigung für Menschen mit Vermittlungshindernissen erschweren. Gerade Helfer- und Anlernertätigkeiten erfüllen eine wichtige Funktion für die Arbeitsmarktintegration und die spätere fachliche Entwicklung. Spezifische Auswirkungen auf Menschen mit geringen Deutschkenntnissen wurden nicht gesondert erhoben, sind aus den Antworten daher nicht quantifizierbar.

6. Auswirkungen auf Investitionen und Standortentscheidungen

Die Befragung zeigt, dass die steigenden Arbeitskosten zunehmend auch strategische Entscheidungen der Unternehmen beeinflussen.

Acht Unternehmen prüfen Automatisierungs- und Digitalisierungsmaßnahmen. Ebenso viele nennen den Verzicht auf geplante Personalaufstockungen. Zehn Betriebe sehen eine Reduzierung personalintensiver Leistungen als mögliche Anpassungsmaßnahme.

Darüber hinaus prüfen fünf Unternehmen Änderungen ihrer Schichtmodelle und fünf die Zusammenlegung von Arbeitsbereichen oder Standorten. Vier Unternehmen erwägen die Auslagerung einzelner Tätigkeiten.

Als konkrete Investitionen, die verschoben oder gestrichen werden könnten, nennen Mitgliedsbetriebe insbesondere die Modernisierung von Produktionsanlagen und Gebäuden, Ersatzinvestitionen in technische Anlagen, die Modernisierung von Sozialräumen sowie allgemeine langfristige Investitionsvorhaben.

Ein Unternehmen erklärt, die in den vergangenen Jahren gesunkenen Gewinne ließen keinen ausreichenden finanziellen Spielraum mehr für wichtige Investitionen. Ein anderes berichtet, die Verkleinerung bis hin zur Schließung des Betriebs prüfen zu müssen.

Ein weiterer Betrieb nennt ausdrücklich die langfristige Prüfung ausländischer Standorte, da bestimmte Leistungen im europäischen Ausland deutlich günstiger bezogen werden können.

Bewertung:

Mindestlohnanhebungen können Investitionsentscheidungen in zweifacher Hinsicht beeinflussen: Einerseits reduzieren sie die verfügbaren Mittel für Modernisierung und

Wachstum, andererseits erhöhen sie den Druck, Arbeitsprozesse durch Automatisierung oder organisatorische Veränderungen weniger personalintensiv zu gestalten. Dies kann langfristig Auswirkungen auf Beschäftigung, betriebliche Leistungsangebote und Standortentscheidungen haben.

7. Besondere Auswirkungen auf kleinere Betriebe

An der Befragung haben drei Unternehmen mit 10–49 Beschäftigten teilgenommen. Alle drei berichten beziehungsweise erwarten konkrete wirtschaftliche Anpassungen infolge steigender Mindestlöhne.

Die Rückmeldungen verdeutlichen, dass kleinere Betriebe häufig nur begrenzte Möglichkeiten haben, steigende Personalkosten durch organisatorische Veränderungen oder Skaleneffekte auszugleichen.

Als konkrete Reaktionen werden insbesondere der Verzicht auf zusätzliche Aushilfen, die Einschränkung von Neueinstellungen, die Nichtwiederbesetzung frei werdender Stellen und eine stärkere persönliche Arbeitsbelastung von Inhabern beziehungsweise Familienangehörigen genannt.

Ein kleineres Unternehmen berichtet bereits von fünf Entlassungen, bei denen steigende Mindestlohnkosten als mitursächlich bezeichnet werden. Es gibt zugleich an, die zusätzlichen Kosten überhaupt nicht an Kunden weitergeben zu können.

Ein weiterer kleiner Betrieb erwägt angesichts der wirtschaftlichen und regulatorischen Belastungen ausdrücklich eine vollständige Betriebsschließung. Außerdem berichtet er über Einschränkungen bei Schülerpraktika und Ferienarbeit.

Besonders problematisch ist für kleinere Betriebe, dass sie häufig nur begrenzte finanzielle Reserven haben und sich die Kostenentwicklung unmittelbar auf Investitionsmöglichkeiten und die persönliche Arbeitsbelastung der Unternehmer auswirken kann.

Bewertung:

Die Rückmeldungen der kleineren Mitgliedsbetriebe zeigen, dass weitere deutliche Mindestlohnanhebungen wirtschaftliche Handlungsspielräume einschränken und im Einzelfall auch die Fortführung eines Betriebs infrage stellen können. Aufgrund der geringen Fallzahl lassen sich jedoch keine allgemeingültigen Aussagen über sämtliche Kleinbetriebe oder eine statistisch belegte stärkere Betroffenheit gegenüber größeren Betrieben ableiten.

8. Kernbotschaft der Branche

Aus den Mitgliederantworten ergibt sich folgende zusammenfassende Kernbotschaft:

Eine weitere deutliche Mindestlohnanhebung würde unsere Branche besonders treffen, weil sie als personalintensive Dienstleistungs- und Produktionsbranche bereits heute unter einem erheblichen Arbeitskostendruck steht. Mindestloohnerhöhungen betreffen nicht nur die untersten Lohngruppen, sondern lösen Anpassungsforderungen im gesamten Lohngefüge aus. Da die zusätzlichen Kosten im nationalen und internationalen Wettbewerb vielfach nicht an Kunden weitergegeben werden können, geraten Ertragskraft, Investitionsfähigkeit und Beschäftigung zunehmend unter Druck. Damit sind langfristig auch die Wettbewerbsfähigkeit und der Erhalt von Arbeitsplätzen an deutschen Standorten gefährdet.

Diese zusammenfassende Formulierung ist ein redaktioneller Vorschlag des VOA auf Grundlage der Mitgliederantworten und kein wörtliches Einzelzitat.

Für die Kommunikation gegenüber Politik und Öffentlichkeit lassen sich drei zentrale Aussagen besonders gut belegen:

- Mindestlohnanhebungen wirken auf das gesamte Entgeltgefüge und verursachen zusätzliche Kosten auch oberhalb des gesetzlichen Mindestlohns.
- Die Unternehmen können höhere Personalkosten vielfach nicht ausreichend über ihre Preise ausgleichen, wodurch Margen, Investitionen und internationale Wettbewerbsfähigkeit belastet werden.
- Die Rückmeldungen enthalten konkrete Hinweise auf bereits eingetretene Beschäftigungsanpassungen und lassen weitere Einschränkungen bei Neueinstellungen, Helfertätigkeiten und personalintensiven Leistungen erwarten.

9. Ansprechpartner für Medien

Die hier übermittelten Befragungsdaten enthalten keine gesonderten Angaben zur Bereitschaft der Unternehmen, öffentlich oder gegenüber Medien aufzutreten. Bei Interesse kann der VOA gerne gezielt Kontakt zu vier der Mitgliedsunternehmen herstellen, die an der Befragung teilgenommen haben und nach vorheriger Abstimmung bereit sind, ihre Erfahrungen gegenüber Medien oder politischen Entscheidungsträgern zu erläutern.

Im Rahmen der Mitgliederbefragung wurden auch mehrere aussagekräftige betriebliche Fallbeispiele genannt, die sich grundsätzlich für eine vertiefende Darstellung gegenüber Medien eignen würden.

Dazu zählen insbesondere Unternehmen, die konkrete Stellenreduzierungen benennen, Unternehmen mit einem Lohnkostenanteil von über 50 Prozent, Betriebe mit bereits reduzierten Öffnungszeiten oder Schichten sowie Unternehmen, die Investitionen, Standortverlagerungen oder eine Betriebsschließung prüfen.

10. Zusammenfassendes Fazit des VOA

Die Rückmeldungen der VOA-Mitgliedsunternehmen verdeutlichen, dass weitere deutliche Mindestlohnanhebungen erhebliche wirtschaftliche Risiken für personalintensive Unternehmen mit sich bringen können.

Als besonders kritisch erweist sich das Zusammenwirken aus steigenden Lohnkosten über sämtliche Entgeltgruppen hinweg, begrenzten Möglichkeiten zur Weitergabe der Mehrkosten an Kunden und zunehmendem nationalem sowie internationalem Wettbewerbsdruck. Die Mitgliederbefragung enthält bereits konkrete Beispiele für Beschäftigungsabbau, unterbliebene Nachbesetzungen, verkürzte Öffnungszeiten, reduzierte Fertigungskapazitäten und verschobene Investitionen.

Aus Sicht des VOA sollte die weitere Mindestlohnentwicklung deshalb die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit personalintensiver Unternehmen, die Auswirkungen auf das gesamte Lohngefüge sowie die internationale Wettbewerbssituation angemessen berücksichtigen. Dies gilt insbesondere mit Blick auf Beschäftigungsmöglichkeiten für gering qualifizierte Menschen und die langfristige Sicherung von Produktions- und Dienstleistungsstandorten in Deutschland.

Die Aussagen stützen sich auf 13 Mitgliederantworten. Sie zeigen konkrete betriebliche Erfahrungen und Erwartungen, erlauben jedoch keine repräsentative Hochrechnung auf die Gesamtbranche.