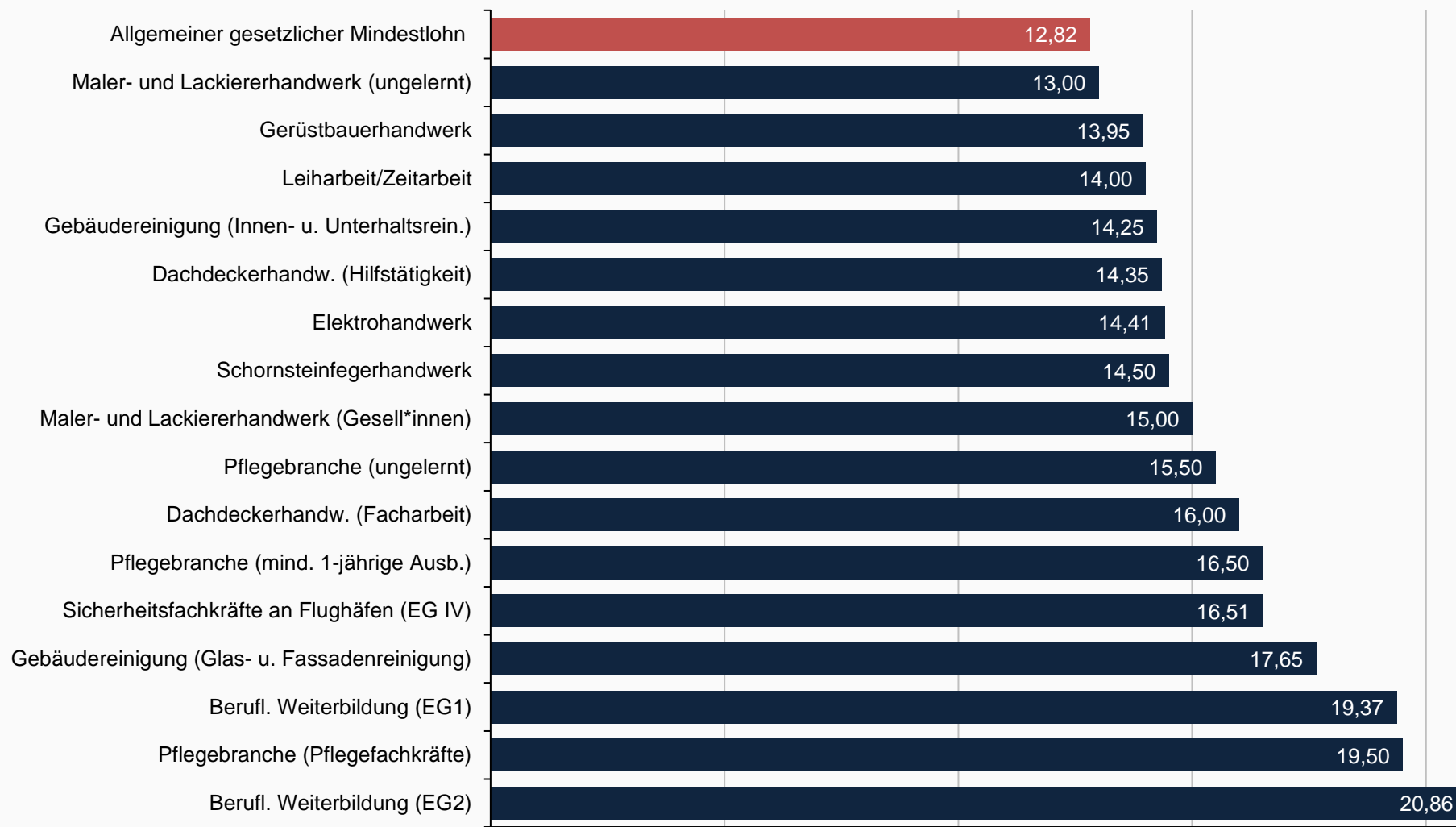


**■ Tarifliche Mindestlöhne<sup>1</sup> in Euro/Stunde 1/2025**  
**nach Arbeitnehmer-Entsendegesetz , Arbeitnehmerüberlassungsgesetz und Tarifvertragsgesetz**



<sup>1</sup> ohne Geld- und Wertdienste, da nach Bundesländern unterschiedlich hohe Mindestlöhne gezahlt werden.

Quelle: Bispinck, Reinhard (2025): Tarifliche Branchenmindestlöhne 2020-2025. WSI Analysen zur Tarifpolitik Nr. 106

## Allgemeinverbindliche tarifliche Mindestlöhne 01/2025

Der gesetzliche Mindestlohn sichert die Entgelte nach unten hin ab. Über dem gesetzlichen Mindestlohn liegen allgemeinverbindliche tarifliche Mindestlöhne, die nach dem Entsendegesetz, Arbeitnehmerüberlassungsgesetz oder Tarifvertragsgesetz abgeschlossen worden sind. Im Gegensatz zum gesetzlichen Mindestlohn gibt es bei den Branchenmindestlöhnen praktisch keine Ausnahmeregelungen. Lediglich für Auszubildende wird in der Regel eine niedrigere Vergütung gezahlt.

### Allgemeinverbindlichkeit

Die Ansprüche aus einem Tarifvertrag gelten für alle Arbeitnehmer\*innen, die Mitglieder der tarifschließenden Gewerkschaft sind. Voraussetzung ist aber auch, dass ihr Arbeitgeber ebenfalls tarifgebunden ist, d.h. Mitglied des tarifschließenden Arbeitgeberverbandes ist. Ist der Arbeitgeber nicht im Arbeitgeberverband und hat er mit der Gewerkschaft auch keinen Firmentarifvertrag abgeschlossen, ist er "Außenseiter" und muss die Regelungen des Tarifvertrags auch nicht anwenden. Im Jahr 2023 unterlagen in Westdeutschland lediglich 23 % der Betriebe einem Branchentarifvertrag (vgl. [Abbildung III.6](#)). Im Osten Deutschlands stellt sich die Lage noch dramatischer dar, hier wurden nur 15 % der Betriebe von einem Branchentarifvertrag erfasst (vgl. [Abbildung III.7](#)).

Anders sieht es aus, wenn ein Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklärt wurde. Dann sind auch diejenigen Arbeitgeber an den Tarif gebunden, die nicht im Arbeitgeberverband sind. Auch ist es nicht entscheidend, ob die Arbeitnehmer\*innen Mitglied der tarifschließenden Gewerkschaft sind.

### ...nach dem Tarifvertragsgesetz

Das zuständige Bundes- oder Landesarbeitsministerium kann einen Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklären, wenn beide Tarifparteien einen entsprechenden Antrag stellen und eine Mehrheit im paritätisch mit Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretern besetzten Tarifausschuss dem zustimmt. Zugleich ist erforderlich, dass eine Allgemeinverbindlichkeitserklärung (AVE) im „öffentlichen Interesse geboten erscheint“. Das ist in der Regel der Fall, wenn der Tarifvertrag für die Gestaltung der Arbeitsbedingungen eine überwiegende Bedeutung hat oder wenn dies aufgrund der Folgen einer "wirtschaftlichen Fehlentwicklung" geboten ist. Das Ministerium hat also ein sehr weites Ermessen bei der Entscheidung über eine AVE.

### **...nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz**

Der erste Schritt auf dem Weg zu einem Branchenmindestlohn nach dem AEntG sind Tarifverhandlungen, in denen tarifliche Mindestlöhne zwischen den Tarifparteien ausgehandelt werden. Diese tarifvertraglichen Regelungen sind zunächst prinzipiell nur für die Arbeitnehmer\*innen, die Mitglieder in der vertragsschließenden Gewerkschaft sind, und die Arbeitgeber, die Mitglied im vertragsschließenden Arbeitgeberverband sind, bindend. In einem zweiten Schritt geht es darum diesen Mindestlohn-Tarifvertrag im Rahmen der AVE für alle Beschäftigten der betroffenen Branche für allgemeinverbindlich erklären zu lassen. Das AEntG bietet seit 1996 den Rechtsrahmen und zielt ursprünglich vor allem darauf, auch ausländische Unternehmen zu verpflichten, für ihre in Deutschland beschäftigten Arbeitnehmer\*innen die tariflichen Mindestarbeitsbedingungen (Entgelt, Urlaub, Urlaubsgeld) einzuhalten (so waren bis 2007 nur das Bauhauptgewerbe und Baunebengewerbe in das AEntG aufgenommen). Seit 1998 kann auch der Bundesminister für Arbeit und Soziales durch Rechtsverordnung die Allgemeinverbindlichkeit eines Tarifvertrages herstellen – auch gegen den Willen der Spitzenorganisationen der Arbeitgeber. Diese Option ist allerdings noch nie genutzt worden. Ein Tarifvertrag darf nur dann durch eine Rechtsverordnung aufgrund des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes für allgemeinverbindlich erklärt werden, wenn hieran ein öffentliches Interesse besteht.

### **Spannweite der tariflichen Mindestlöhne**

Die Spannweite der Mindestlöhne zwischen den Branchen lässt sich vor allem durch die Unterschiede der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen und institutionellen Gegebenheiten erklären. So unterscheidet sich das Lohnniveau der einzelnen Branchen generell unter dem Einfluss verschiedener branchentypischer Produktions-, Produktivitäts- und Gewinnentwicklungen sowie der Wettbewerbskonstellationen sehr stark. Auffällig ist, dass die zuvor bestehenden Unterschiede zwischen West- und Ostdeutschland weitgehend eingeebnet werden konnten. Für keinen der Mindestlohn-Tarifverträge wird noch zwischen West- und Ostdeutschland unterschieden.

Auch institutionelle Faktoren, wie die Verbreitung und Ausgestaltung von Tarifverträgen, haben einen Einfluss auf das Lohnniveau. So besteht etwa im Dachdeckerhandwerk eine jahrzehntelang gewachsene Sozialpartnerschaft mit starken gewerkschaftlichen Strukturen und flächendeckenden Branchentarifverträgen. Dagegen sind in Wirtschaftsbereichen mit schwacher Sozialpartnerschaft Branchentarifverträge mittlerweile eher selten vorzufinden, bei einer gleichzeitigen Ausbreitung von Niedriglöhnen. Während es in einigen Dienstleistungsbranchen in den vergangenen Jahren zumindest zu einer Einigung über Branchenmindestlöhne nach dem AEntG gekommen ist, kam in anderen Dienstleistungssektoren die Einführung oder Weiterführung eines Branchenmindestlohns nicht zustande. So gilt etwa im Friseurhandwerk, im Einzelhandel oder im Gastgewerbe lediglich der gesetzliche Mindestlohn als verbindliche unterste Lohngrenze. Dabei kann der gesetzliche Mindestlohn eine funktionierende Tarifpartnerschaft nicht gleichwertig ersetzen, um den Anteil der vom Niedriglohn betroffenen Beschäftigten zu verringern. Denn durch seine derzeitige Höhe ist der gesetzliche Mindestlohn ebenfalls nur ein Niedriglohn.

Fraglich bleibt die weitere Entwicklung der Mindestlöhne. Während der gesetzliche Mindestlohn regelmäßig erhöht wird, hängen die Branchenmindestlöhne von den Verhandlungsergebnissen der Sozialpartner in den jeweiligen Branchen ab. Gerade in Branchen mit niedrigen Löhnen, wie bspw. den Wäschereidienstleistungen im Objektkundengeschäft, konnte bis dato kein Mindestlohntarifvertrag abgeschlossen werden, so dass hier der gesetzliche Mindestlohn die Untergrenze bildet. Aber auch im Fall der Fleischwirtschaft wird aktuell der gesetzliche Mindestlohn gezahlt. Der seit Dezember 2023 gültige Branchen-Mindestlohn liegt nämlich unterhalb des gesetzlichen Mindestlohns und ist damit unwirksam.

### **Methodische Hinweise**

Die vorliegenden Daten beruhen auf einer Zusammenstellung Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung: Bispinck, Reinhard (2025): Tarifliche Branchenmindestlöhne 2020-2025. WSI Analysen zur Tarifpolitik Nr. 106, Januar 2025.

[https://www.wsi.de/fpdf/HBS-009031/p\\_ta\\_analysen\\_tarifpolitik\\_106\\_2025.pdf](https://www.wsi.de/fpdf/HBS-009031/p_ta_analysen_tarifpolitik_106_2025.pdf)

Quelle der Daten sind das WSI Tarifarchiv und das BMAS. Auf die Darstellung von vergabespezifischen Mindestlöhnen wurde verzichtet. Die Werte basieren auf dem Stand vom 31.12.2024 bzw. der Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns zum 1.1.2025. Dies bedeutet, dass der Mindestlohn in den Branchen im Verlauf des Jahres noch ansteigen kann.