

## STELLUNGNAHME DES DEUTSCHEN FRAUENRATS

### Zum Referentenentwurf eines Gesetzes zur Erhöhung des Schutzes durch den gesetzlichen Mindestlohn (Mindestloohnerhöhungsgesetz – MiLoEG)

Berlin, 2. Februar 2022

#### Zusammenfassung

Der vorliegende Referentenentwurf sieht die einmalige Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns auf 12 Euro je Zeitstunde mit Wirkung zum 1. Oktober 2022 vor. Der Deutsche Frauenrat (DF) begrüßt dieses Vorhaben, denn Frauen werden von der geplanten Anhebung des allgemeinen Mindestlohns in besonderem Maße profitieren, da sie überproportional häufig ein Entgelt von weniger als 12 Euro pro Zeitstunde erzielen. Ein höherer Mindestlohn wertet frauendominierte, systemrelevante Berufe im Dienstleistungssektor und in der Sorgearbeit auf. Besonders Minijobberinnen, Beschäftigte in kleinen Firmen und Privathaushalten, mit Behinderung und mit Migrationshintergrund werden vielfach unter dem gesetzlichen Mindestlohnniveau vergütet. Die Anhebung des Mindestlohns ist somit ein Beitrag zur Reduzierung der Lohnlücke zwischen Frauen und Männern und trägt zur eigenständigen Existenzsicherung von Frauen bis in das Alter bei. Der vorliegende Entwurf berücksichtigt – über das bloße Existenzminimum hinaus – die Bedeutung von gesellschaftlicher Teilhabe sowie die Vorsorge für unvorhergesehene Ereignisse. Nur ein angemessen hoher Mindestlohn schützt Frauen vor Armut - im Erwerbs- und im Rentenalter.

Positiv hervorzuheben ist die mit dem Referentenentwurf bereits erfolgte Prüfung der gleichstellungspolitischen Auswirkungen des Mindestloohnerhöhungsgesetzes.

## Bewertung

Der DF begrüßt die schnelle Umsetzung dieser Vereinbarung aus dem Koalitionsvertrag und die noch für dieses Jahr geplante Erhöhung des Mindestlohns auf 12 Euro pro Zeitstunde. Trotz eines leichten Rückgangs des Gender Pay Gap liegt dieser in Deutschland allerdings nach wie vor bei 18 Prozent<sup>1</sup> und damit deutlich über dem europäischen Durchschnitt. Der Mindestlohn und die wirksame Kontrolle der Einhaltung der entsprechenden gesetzlichen Regelungen leisten einen Beitrag zur Verringerung des Gender Pay Gap. Allerdings waren diese Erhöhungen bisher zu gering, denn die aktuelle Höhe des Mindestlohns schützt nicht vor Armut.

Hinzu kommt, dass Frauen deutlich häufiger von Niedrigeinkommen trotz Vollzeit (26 zu 14 Prozent) betroffen sind. Im Fall von Erwerbslosigkeit oder einer Beschäftigung von weniger als 15 Stunden pro Woche, sind Frauen deutlicher häufiger auf die Unterstützung durch Angehörige angewiesen als Männer (49 zu 30 Prozent). Darüber hinaus sind Männer in dieser Situation deutlich besser durch staatliche Transferleistungen abgesichert als Frauen (54 zu 33 Prozent).<sup>2</sup>

### Frauen profitieren überdurchschnittlich

Gemäß der Empfehlung der Mindestlohnkommission hat sich der Mindestlohn in den Jahren 2021 und 2022 bisher in drei Schritten erhöht: Zum 1. Januar 2021 auf 9,50 Euro, zum 1. Juli 2021 auf 9,60 Euro und zum 1. Januar 2022 auf 9,82 Euro. Der vierte Schritt folgt zum 1. Juli 2022 mit einer Erhöhung auf 10,45 Euro. Der vorliegende Referentenentwurf sieht die einmalige Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns auf 12 Euro je Zeitstunde mit Wirkung zum 1. Oktober 2022 vor. Die Mindestlohnkommission wird künftig über weitere Anpassungen des Mindestlohns befinden, nächstmalig im Sommer 2023 mit Wirkung zum 1. Januar 2024.

Die Einführung des Mindestlohns hat zu höheren Stundenlöhnen insbesondere für Beschäftigte in Ostdeutschland, Personen ohne Berufsabschluss, in kleinen Unternehmen, für geringfügig Beschäftigte und Frauen geführt. Da Frauen überproportional häufig im Niedriglohnssektor und geringfügig beschäftigt sind, profitieren sie vom gesetzlichen Mindestlohn überdurchschnittlich.

### Geschlecht ist Risikofaktor

Von den abhängig beschäftigten Frauen erzielen 26,4 Prozent Niedriglöhne, im Vergleich zu 16,3 Prozent der Männer.<sup>3</sup> Laut einer im September 2021 veröffentlichten Studie des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung ist das Geschlecht „weiblich“ einer von mehreren Faktoren, die das Risiko für einen Lohn unter 12 Euro deutlich erhöhen. Kommen dann noch weitere Faktoren wie z.B. ein befristetes Arbeitsverhältnis oder Teilzeitbeschäftigung - letzteres betrifft 46 Prozent der abhängig beschäftigten Frauen - hinzu, erhöht sich das Risiko weiter. Im Bereich der systemrelevanten Berufe wie z.B. in den Pflegeberufen arbeiten besonders viele Frauen in Teilzeit. Entsprechend würden also

---

<sup>1</sup> Statistisches Bundesamt (Destatis), Unbereinigter Gender Pay Gap nach Gebietsstand ab 1995, <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Verdienste-Verdienstunterschiede/Tabellen/ugpg-01-gebietsstand.html>

<sup>2</sup> Dietmar Hobler, Yvonne Lott, Svenja Pfahl, Karin Schulze Buschoff: WSI Report „Stand der Gleichstellung von Männern und Frauen in Deutschland“, Nr. 56, Februar 2020

<sup>3</sup> Statistisches Bundesamt (Destatis), Verdienststrukturerhebung 2018, [https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Verdienste-Verdienstunterschiede/Publikationen/\\_publikationen-innen-verdienststruktur.html](https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Verdienste-Verdienstunterschiede/Publikationen/_publikationen-innen-verdienststruktur.html)

Frauen in Teilzeit und/oder befristeten Arbeitsverhältnissen besonders von einer Erhöhung des Mindestlohns profitieren.<sup>4</sup>

### **Schutz vor Altersarmut**

Die Erhöhung des Mindestlohns kann einen wirksamen Beitrag leisten, um vor Armut zu schützen – im Erwerbs- und im Rentenalter. Als Beitrag zur Armutsbekämpfung kann ein Mindestlohn allerdings nur dann gelten, wenn er sicherstellt, dass die Bezieher\*innen nach 45 Jahren in Vollzeitbeschäftigung mindestens eine Rente oberhalb der Grundsicherung erhalten.

Der Anspruch vieler Frauen auf die Grundrente führte bereits vor Augen, wie viele Frauen im Alter kein existenzsicherndes Renteneinkommen u.a. auf Grund ihrer zuvor niedrigen Erwerbseinkommen erreichen. Fast zwei Drittel der abhängig beschäftigten Frauen im Haupterwerbsalter (61 Prozent) erhalten nicht genug Lohn, um ihre Existenz eigenständig und unabhängig von Partner\*innen langfristig zu sichern<sup>5</sup>. Die Lücke zwischen den eigenständigen Alterssicherungseinkommen von Frauen und Männern, der sogenannte Gender Pension Gap, liegt bei 49 Prozent (970 Euro bei den Frauen vs. 1920 Euro bei den Männern) und ist direkte Folge des Gender Pay Gap im Erwerbsleben.<sup>6</sup> Deswegen zieht die Erhöhung des Mindestlohns einen positiven Einfluss zur Reduzierung der Rentenlücke zwischen Frauen und Männern nach sich.

### **Sorgeberufe aufwerten**

In der professionellen Sorgearbeit besteht ein Ungleichgewicht zwischen den Geschlechtern: Ob als Kranken- oder Altenpflegerin, als Erzieherin, Sozialpädagogin oder Haushaltshilfe: meistens sind es Frauen, die in diesen Berufen gesellschaftlich wertvolle Arbeit bei schlechter Vergütung leisten und in der Corona-Krise darüber hinaus höheren Gesundheitsrisiken ausgesetzt sind. Mit verschiedenen Maßnahmen sollen die systemrelevanten Sorgeberufe in dieser Legislatur aufgewertet werden. Die Erhöhung des Mindestlohns ist hier ein wichtiger Schritt in die richtige Richtung.

### **Mindestlohn stärkt Wirtschaft**

Mit der Einführung eines allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns in Deutschland zum 1. Januar 2015 wurde das Ziel verfolgt, eine Abkopplung der untersten Einkommen von der allgemeinen Lohnentwicklung zu stoppen und eine untere gesetzliche Haltelinie einzuführen. Entgegen allen Befürchtungen hat der Mindestlohn weder zu Arbeitsplatzabbau oder Verlagerungen von Arbeitsplätzen ins Ausland noch zu Wettbewerbsnachteilen geführt, sondern vielmehr die Kaufkraft und damit die Wirtschaft gestärkt.

### **Minijobs sind nicht existenzsichernd**

Während der Mindestlohn als ein gleichstellungspolitischer Fortschritt in der Arbeitsmarktpolitik der Koalition zu werten ist, ist die geplante Anhebung der Verdienstgrenze für Minijobs ein Rückschritt und konterkariert die Effekte der Mindestloohnerhöhung. Durch die Anhebung der Verdienstgrenze bei Minijobs werden diese nicht nur in ihrer jetzigen Form erhalten, sondern ausgeweitet. Mit 62 Prozent stellen Frauen

---

<sup>4</sup> Malte Lübker: Wer profitiert von 12 Euro Mindestlohn? Einblicke aus der WSI-Lohnspiegel-Datenbank, WSI Policy Brief Nr. 59, September 2021

<sup>5</sup> DGB Bundesvorstand, Abteilung Frauen, Gleichstellungs- und Familienpolitik „Wie unabhängig sind Frauen in Deutschland?“ (November 2020)

<sup>6</sup> Vgl. BMAS 2020: Ergänzender Bericht der Bundesregierung zum Rentenversicherungsbericht 2020 gemäß § 154 Abs. 2 SGB VI (Alterssicherungsbericht 2020), S. 104

den deutlich größeren Anteil an den ausschließlich im Minijob Beschäftigten. Durch die Bindung der Verdienstgrenze an die Mindestlohnhöhe ist zu erwarten, dass die Zahl der Minijobber\*innen auch in Zukunft weiter steigt, weil der Anreiz, in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung umzusteigen, immer weiter sinkt. Gleichstellungspolitisch wäre das eine fatale Entwicklung, die dem Ziel, die wirtschaftliche Unabhängigkeit von Frauen zu stärken und die ökonomische Gleichstellung von Frauen und Männern zu erreichen, entgegenwirkt. Hier vermisst der DF eine gleichstellungspolitische Konsistenz in der Arbeitsmarktpolitik. Der DF setzt sich für eine Überführung der Minijobs in die Sozialversicherungspflicht ein.

### **Mindestlohn ersetzt keine Tarifverträge**

Tarifverträge sind für Beschäftigte das wichtigste Instrument zur Regelung der Entgelt- und Arbeitsbedingungen. Frauen profitieren besonders von Tarifverträgen, weswegen die Ausweitung der Tarifbindung erklärtes Ziel des DF in der Arbeitsmarktpolitik ist. Gerade in Zeiten wirtschaftlicher Krisen helfen sie, die wirtschaftlichen und sozialen Auswirkungen zu minimieren und sorgen somit auch für einen fairen und gerechten Wandel der Arbeitswelt. Mindestlöhne können immer nur die unterste Haltelinie sein, um Lohn-dumping zu verhindern. Trotz aller positiven Aspekte des Referentenentwurfs verbleibt Handlungsbedarf hinsichtlich der Streichung der Ausnahmen vom Mindestlohn, so dass auch Auszubildende und Langzeitarbeitslose profitieren können.

### **Gleichstellungs-Check**

Wie vom DF zuletzt zur Bundestagswahl 2021 gefordert, wurde das Gesetz bereits im Referentenentwurf auf seine gleichstellungspolitischen Folgen geprüft, was aus Sicht des DF ein gutes Beispiel für die Einführung eines verbindlichen Gleichstellungsscheck für alle zukünftigen Gesetze und Maßnahmen ist.

## Deutscher Frauenrat

Der Deutsche Frauenrat, Dachverband von rund 60 bundesweit aktiven Frauenorganisationen, ist die größte frauen- und gleichstellungspolitische Interessenvertretung in Deutschland. Wir sind die Lobby der Frauen. Wir vertreten Frauen aus Berufs-, sozial-, gesellschafts- und frauenrechtspolitischen Verbänden, aus Parteien, Gewerkschaften, aus den Kirchen, aus Sport, Kultur, Medien und Wirtschaft. Wir engagieren uns für die Rechte von Frauen in Deutschland, in der Europäischen Union und in den Vereinten Nationen. Unser Ziel ist die rechtliche und faktische Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Lebensbereichen. Wir setzen uns für einen geschlechterdemokratischen Wandel ein und für eine gerechte und lebenswerte Welt für alle.

////////////////////////////////////  
Deutscher Frauenrat  
Axel-Springer-Str. 54a  
10117 Berlin  
Fon: +49 (0)30 204569-0

[kontakt@frauenrat.de](mailto:kontakt@frauenrat.de)  
[www.frauenrat.de](http://www.frauenrat.de)