

STELLUNGNAHME DES DEUTSCHEN FRAUENRATS

im Rahmen der schriftlichen Anhörung der Mindestlohnkommission zu den Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns gemäß § 10 Abs. 3 MiLoG und § 10 Abs. 4 MiLoG

Berlin, 10. März 2023

Zusammenfassung

Der Deutsche Frauenrat begrüßt die Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns auf 12 Euro pro Stunde zum 1. Oktober 2022. Trotz der schrittweisen Erhöhungen seit dem 1. Januar 2021 lag der gesetzliche Mindestlohn weit unter existenzsicherndem Niveau. Von der Erhöhung profitieren Frauen in besonderem Maße, da sie zuvor überproportional häufig ein Entgelt von weniger als 12 Euro erzielten. Rund 3,5 Millionen Frauen erhielten damit direkt eine Lohnerhöhung.

Ein höherer Mindestlohn wertet frauendominierte und systemrelevante Berufe auf. Minijobber*innen, Beschäftigte in kleinen Unternehmen und Privathaushalten, in Firmen ohne Tarifbindung, mit Behinderung oder mit Migrationshintergrund wurden vielfach unter dem gesetzlichen Mindestlohniveau von 12 Euro vergütet. Die Anhebung des Mindestlohns leistet so einen Beitrag zur Reduzierung der Lohnlücke zwischen Frauen und Männern und trägt zur langfristigen, eigenständigen Existenzsicherung von Frauen bei.

Das ist zwar ein frauen- und gleichstellungspolitischer Erfolg, er weist aber auf eine grundsätzliche gleichstellungspolitische Schieflage auf dem Arbeitsmarkt hin. Der Deutsche Frauenrat betont, dass weiterhin dringender Handlungsbedarf bei der Eindämmung von Niedriglöhnen und geringfügiger Beschäftigung, der Einhaltung des Arbeitsrechts, der Aufwertung frauendominierter und systemrelevanter Berufe sowie der Stärkung der Tarifbindung und des Rückkehrrechts aus Teilzeit besteht. Nur so kann die Armutsgefährdung von Frauen reduziert werden – im Erwerbs- und im Rentenalter.

1. Grundsätzliche Einschätzung zu den Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns und dessen letzten Erhöhungen seit 1. Januar 2021 (9,50 Euro ab 1. Januar 2021, 9,60 Euro ab 1. Juli 2021, 9,82 Euro ab 1. Januar 2022 und 10,45 Euro ab 1. Juli 2022) sowie zur Erhöhung auf 12,00 Euro zum 1. Oktober 2022 durch den Gesetzgeber.

Der Deutsche Frauenrat begrüßt die Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns durch den Gesetzgeber auf 12 Euro pro Stunde zum 1. Oktober 2022. Trotz der schrittweisen Erhöhungen seit dem 1. Januar 2021 lag der gesetzliche Mindestlohn bis dahin weit unter existenzsicherndem Niveau. Die zurückliegenden Anpassungen der Mindestlohnkommission blieben darüber hinaus hinter der Entwicklung der allgemeinen Löhne und der Tariflöhne zurück.¹

Ein gesetzlicher Mindestlohn von mindestens 12 Euro kann ein wirksames Instrument sein, um vor Armut zu schützen – im Erwerbs- und im Rentenalter. Davon profitieren Frauen in besonderem Maße, da sie bis zur Erhöhung durch den Gesetzgeber überproportional häufig ein Entgelt von weniger als 12 Euro erzielten.² Etwa zwei Drittel der Beschäftigten mit einem Stundenlohn unter 12 Euro waren bis zur Erhöhung im Oktober 2022 Frauen.³ Rund 3,5 Millionen Frauen erhielten so ganz direkt eine Lohnerhöhung.

Generell wertet ein höherer Mindestlohn frauendominierte, systemrelevante Berufe im Dienstleistungssektor und in der Sorgearbeit auf. Minijobber*innen, Beschäftigte mit Behinderung und mit Migrationshintergrund oder in Unternehmen ohne Tarifbindung, in kleinen Firmen oder Privathaushalten wurden vor dem 1. Oktober 2022 besonders häufig unter dem gesetzlichen Mindestlohnniveau vergütet.

Die Anhebung des Mindestlohns leistet so einen Beitrag zur Reduzierung der Lohnlücke zwischen Frauen und Männern und trägt zur langfristigen, eigenständigen Existenzsicherung von Frauen bei. Das ist zwar ein frauen- und gleichstellungspolitischer Erfolg, aber er weist auf eine grundsätzliche gleichstellungspolitische Schieflage auf dem Arbeitsmarkt hin. Der Deutsche Frauenrat betont, dass weiterhin dringender Handlungsbedarf bei der Eindämmung von Niedriglöhnen und geringfügiger Beschäftigung, der Einhaltung des Arbeitsrechts, der Aufwertung frauendominierter und systemrelevanter Berufe sowie der Stärkung der Tarifbindung und des Rückkehrrechts aus Teilzeit besteht. Das sind zentrale Stellschrauben, wenn Armut von Frauen im Erwerbs- und Rentenalter verhindert und die Gleichstellung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt gelingen soll.

¹ Vgl. Börschlein, Erik-Benjamin; Bossler, Mario; Wiemann, Jan Simon (2021): Gesetzlicher Mindestlohn: 2022 dürfte der Rückstand gegenüber der Tariflohnentwicklung aufgeholt sein, in: IAB-Forum 15. 2. 2021, <https://www.iab-forum.de/gesetzlicher-mindestlohn-2022-duerfte-der-rueckstand-gegenueber-der-tariflohnentwicklung-aufgeholt-sein/>, Abrufdatum: 10.2.2023.

² Vgl. Statistisches Bundesamt (2021): Datenreport 2021. Ein Sozialbericht für die Bundesrepublik Deutschland, S. 177.

³ Vgl. Pusch, Toralf (2021): 12 Euro Mindestlohn, in: WSI Policy Brief, Nr. 62, S. 12.

2. Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns auf den angemessenen Mindestschutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Risikofaktor Geschlecht

Im Jahr 2022 erzielten von den abhängig beschäftigten Frauen 23 Prozent Niedriglöhne, im Vergleich zu 16 Prozent der Männer.⁴ Das Geschlecht „weiblich“ ist einer von mehreren Faktoren, die das Risiko erhöhen für einen Niedriglohn zu arbeiten. Kommen weitere Faktoren wie z.B. ein befristetes Arbeitsverhältnis oder Teilzeitbeschäftigung hinzu, erhöht sich das Risiko weiter.

Die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns von 12 Euro hat zu höheren Stundenlöhnen insbesondere für Beschäftigte in Ostdeutschland sowie in kleinen Unternehmen und Privathaushalten geführt. Auch Personen ohne Berufsabschluss, Beschäftigte mit Behinderung oder Migrationshintergrund, Minijobber*innen und Frauen verdienen seit dem 1. Oktober 2022 wesentlich mehr pro Stunde. Da Frauen überproportional häufig im Niedriglohnsektor und geringfügig beschäftigt sind, profitieren sie überdurchschnittlich vom gesetzlichen Mindestlohn.⁵

Die **Beschäftigungsform** hat einen großen Einfluss auf den Stundenlohn. Frauen sind in Beschäftigungsformen mit geringen Entgelten überrepräsentiert. 2021 erhielten 13,4 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten einen Stundenlohn unter 12 Euro. Im gleichen Jahr verdienten 70,7 Prozent der Beschäftigten im **Minijob** weniger als 12 Euro pro Stunde.⁶ Rund 65 Prozent der ausschließlich im Minijob Beschäftigten im Alter zwischen 15 und 65 Jahren sind Frauen.⁷ Für etwa 4,15 Millionen Menschen war der Minijob die einzige Beschäftigung.⁸ Auch sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse in **Teilzeit** sind im Vergleich zur Vollzeitbeschäftigung besonders betroffen. 2021 betrug der Anteil der Teilzeitjobs mit einer Entlohnung unterhalb von 12 Euro 23,5 Prozent, bei Vollzeitbeschäftigungsverhältnissen waren es 8,8 Prozent.⁹ Im Feld der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse arbeiten 2021 knapp 50 Prozent der Frauen in Teilzeit, bei den Männern sind es hingegen nur 12 Prozent.¹⁰

Der Deutsche Frauenrat begrüßt ausdrücklich die Anhebung des Mindestlohns auf 12 Euro durch den Gesetzgeber. Die Anpassung bedeutet für die vielen Frauen in Mini- und Teilzeitjobs eine massive Lohnerhöhung. Zugleich signalisiert die starke Mindestlohnbetreffenheit von Frauen weiteren dringenden Handlungsbedarf.

⁴ Vgl. Statistisches Bundesamt (2023): Qualität der Arbeit. Niedriglohnquote. <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-2/niedriglohnquote.html>, Abrufdatum: 10.2.2023.

⁵ Vgl. Pusch (2021).

⁶ Vgl. Börschlein, Erik-Benjamin; Bossler, Mario; Gürtzgen, Nicole; Teichert, Christian (2022): Mindestloohnerhöhung im Oktober 2022: 12 Euro Mindestlohn betreffen mehr als jeden fünften Job, in: IAB-Kurzbericht 12/2022, S. 4.

⁷ Vgl. Bundesagentur für Arbeit (2022): Die Arbeitsmarktsituation von Frauen und Männern 2021, S. 10.

⁸ Vgl. Böckler Impuls (2022): Minijobs sind ein Irrweg, in: Böckler Impuls 2022/05, S. 5.

⁹ Vgl. Börschlein, Bossler, Gürtzgen, Teichert (2022), S. 4.

¹⁰ Vgl. Bundesagentur für Arbeit (2022), S. 10.

Die Aufwertung frauendominierter und systemrelevanter Berufe, die Stärkung der Tarifbindung und die effektive Durchsetzung von Arbeitsrechten sind frauen- und gleichstellungspolitische Kernanliegen. Dazu zählt auch die längst überfällige **Reform der Minijobs** in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Der Deutsche Frauenrat fordert die Bundesregierung auf, die Gleichbehandlung aller Arbeitsverhältnisse im Arbeits-, Sozialversicherungs- und Steuerrecht endlich umzusetzen. Das gilt insbesondere für die Sozialversicherungspflicht ab dem 1. Euro. Sie kann über die Ausweitung und Neugestaltung der sogenannten Gleitzone erreicht werden, innerhalb derer Sozialversicherungsbeiträge zuungunsten des Arbeitgebers nicht-paritätisch aufgeteilt werden, um kleine Einkommen nicht übermäßig zu belasten. Gerade Beschäftigte mit geringem Einkommen müssen in die Systeme der sozialen Sicherung integriert werden. Nur so können sich Frauen langfristig mit ihrer Arbeit finanziell absichern. Die Anpassung der Verdienstgrenze im Minijob an den gesetzlichen Mindestlohn ist mit Blick auf die soziale Absicherung von Frauen und ihre Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt ein Irrweg.

Frauendominierte Berufe aufwerten

Neben der Beschäftigungsform hat auch die **horizontale Segregation** des Arbeitsmarktes Einfluss auf die Mindestlohn Betroffenheit der Beschäftigten. In frauendominierten, systemrelevanten **Berufen** in der Sorgearbeit und im Dienstleistungssektor arbeiten besonders viele Frauen.¹¹ In diesen Berufen ist trotz starker Belastungen die Wertschätzung oft niedrig und die Teilzeitquote besonders hoch. Dementsprechend stark profitieren die hier beschäftigten Frauen von der Erhöhung des Mindestlohns.¹²

Auch wenn ein Großteil der geringfügig Beschäftigten bis zum 1. Oktober 2022 über alle **Branchen** hinweg weniger als 12 Euro verdiente, wurde in Branchen, die eine hohe Tarifbindung aufweisen oder für die ein Branchentarifvertrag gilt, wesentlich häufiger ein Stundenlohn von mehr als 12 Euro ausgezahlt.¹³ Das gilt insbesondere für Branchen mit einem hohen Männeranteil, wie z.B. die Energieversorgung oder das verarbeitende Gewerbe. Die Tarifbindung muss auch in frauendominierten Branchen steigen.

In der **professionellen Sorgearbeit** besteht ein besonders großes Ungleichgewicht zwischen den Geschlechtern. Ob als Kranken- oder Altenpflegerin, als Erzieherin, Sozialpädagogin oder Haushaltshilfe: meistens sind es Frauen, die in diesen Berufen gesellschaftlich notwendige Arbeit gegen schlechte Bezahlung leisten. In der Pandemie sind sie in diesen Berufen außerdem höheren Gesundheitsrisiken ausgesetzt gewesen. Die Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns auf 12 Euro ist ein Schritt in die richtige Richtung. Eine strukturelle Aufwertung von systemrelevanten und frauendominierten Berufen bedeutet er hingegen nicht.

¹¹ Vgl. Statistisches Bundesamt (2021), S. 155.

¹² Vgl. Lübker, Malte (2021) Wer profitiert von 12 Euro Mindestlohn?, in: WSI Policy Brief, Nr. 59, S. 5.

¹³ Vgl. Börschlein, Bossler, Gürtzgen, Teichert (2022), S. 8.

Arbeitsrecht durchsetzen

Die effektive Durchsetzung geltender arbeitsrechtlicher Bestimmungen ist zentral für Arbeitnehmer*innen, die zum gesetzlichen Mindestlohn von 12 Euro arbeiten. Das betrifft insbesondere das Recht auf Entgeltgleichheit (gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit), auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und auf Urlaub, Kündigungsschutz und weitere tarifrechtliche Regelungen.

Dazu sind eine angemessene Ausstattung der **Kontrollinstanzen** und spürbare Sanktionen für Arbeitgeber erforderlich. Zusätzlich ist eine Anpassung der Dokumentationspflicht der Arbeitszeit durch den Gesetzgeber notwendig. Dabei sollten auch kleine Unternehmen im Fokus von Kontrollen stehen. Gerade in Kleinunternehmen und kleinen Unternehmen ist der Frauenanteil besonders groß. Hier besteht dringender Handlungsbedarf. Positiv ist, dass die Schwerpunktprüfungen des Zolls im Jahr 2022 auch frauendominierte Bereiche, wie das Friseurhandwerk, das Gaststättengewerbe, das Beherbergungsgewerbe und die Pflegebranche einschlossen.¹⁴

Arbeitnehmer*innen, die im Niedriglohnsektor tätig sind, fehlen in der Regel die finanziellen Mittel, eine Klage anzustreben und durchzuhalten. Der Deutsche Frauenrat setzt sich in diesem Zusammenhang für ein **Verbandsklagerecht** ein. Gerade für Geringverdiener*innen ist die Vertretung durch eine Interessenvertretung oft der einzige Weg, um ihre Rechte durchzusetzen. Mit einem Verbandsklagerecht könnten Organisationen wie Antidiskriminierungsverbände, Gewerkschaften, Betriebs- sowie Personalräte und Mitarbeitervertretungen stellvertretend für Betroffene klagen. Frauen müssten nicht mehr allein vor Gericht ziehen. Sie würden damit gestärkt und ermutigt, ihr Recht einzuklagen.

Schutz vor Altersarmut

Ein gesetzlicher Mindestlohn von mindestens 12 Euro kann einen wirksamen Beitrag leisten, um vor Armut im Erwerbs- und im Rentenalter zu schützen. Ein Beitrag zur Armutsbekämpfung leistet ein gesetzlicher Mindestlohn allerdings nur dann, 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 trotz langjähriger Erwerbstätigkeit kein existenzsicherndes Renteneinkommen, u.a. auf Grund ihres zuvor niedrigen Erwerbseinkommens, erreichen. Fast zwei Drittel der abhängig beschäftigten Frauen im Haupterwerbsalter erhalten nicht genug Lohn, um sich langfristig eigenständig und unabhängig von Partner*innen finanziell abzusichern.¹⁵

Aus einer Antwort der Bundesregierung aus dem Jahr 2018 geht hervor, dass ein Stundenlohn von 12,63 Euro bei 45 Jahren Erwerbstätigkeit und einem wöchentlichen Arbeitszeitvolumen von 38,5 Stunden nötig ist, um eine armutsfeste Rente zu erzielen. Die wenigsten Frauen kommen auf diese Normerwerbsbiografie, häufig auf Grund von gesellschaftlich notwendiger Sorgearbeit für Kinder oder zu pflegende Angehörige.¹⁶

¹⁴ Vgl. Deutscher Bundestag (2023): Drucksache 20/5301. Mindestlohnbetrug und Kontrollen zur Einhaltung des Mindestlohns in Deutschland.

¹⁵ Vgl. DGB Frauen (2020): Wie unabhängig sind Frauen in Deutschland? Die Bedeutung existenzsichernder Beschäftigung für die wirtschaftliche Unabhängigkeit von Frauen.

¹⁶ Vgl. <https://www.susanne-ferschl.de/2018/05/14/schriftlichen-frage-mindestlohn/>, Abrufdatum: 16.2.2023.

Die Lücke zwischen den eigenständigen Alterssicherungseinkommen von Frauen und Männern, der sogenannte **Gender Pension Gap**, liegt bei 49 Prozent (970 Euro bei den Frauen im Vergleich zu 1920 Euro bei den Männern)¹⁷ und ist direkte Folge des Gender Pay Gaps (durchschnittliche Lücke von 18 Prozent zwischen den Stundenlöhnen von Frauen und Männern)¹⁸ sowie des Gender Lifetime Earning Gap (Lebenseinkommenslücke von 45 Prozent zwischen Frauen und Männern)¹⁹. Deswegen zieht die Erhöhung des Mindestlohns zwar einen positiven Einfluss zur Reduzierung der Rentenlücke zwischen Frauen und Männern nach sich und greift gleichstellungspolitisch dennoch zu kurz.

3. Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns auf faire und funktionierende Wettbewerbsbedingungen.

Mindestlohn stärkt die 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.²⁰

Der gesetzliche Mindestlohn schafft vielmehr **faire Wettbewerbsbedingungen**. Die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns und seine schrittweise Erhöhung haben bereits in der Vergangenheit deutlich gezeigt: der Mindestlohn funktioniert für Beschäftigte und Unternehmen. Arbeitnehmer*innen wissen sicher, was sie mindestens pro Stunde verdienen. Unternehmen konkurrieren unter einheitlichen Wettbewerbsbedingungen. Lohndumping ist kein Wettbewerbsvorteil. Im Zuge des demografischen Wandels gewinnt dieser Faktor an Bedeutung für Arbeitgeber*innen, die Arbeits- und Fachkräfte langfristig an sich binden wollen und müssen.

Die Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns auf 12 Euro stärkt darüber hinaus die **Kaufkraft**. Außerdem wirkt sich die Erhöhung des Mindestlohns positiv auf die allgemeine und tarifliche Lohnentwicklung aus. Bereits vor dem 1. Oktober 2022 stieg die Bezahlung in Branchen mit eher niedrigem Lohnniveau. Dabei handelt es sich in großen Teilen um frauendominierte Branchen, wie z.B. der Pflegesektor, das Gastgewerbe oder das Gebäudereiniger*innen-Handwerk.²¹ Das ist aus Sicht des Deutschen Frauenrats ein frauen- und gleichstellungspolitisch wichtiges Signal.

¹⁷ Vgl. BMAS (2020): Ergänzender Bericht der Bundesregierung zum Rentenversicherungsbericht 2020 gemäß § 154 Abs. 2 SGB VI (Alterssicherungsbericht 2020), S. 104.

¹⁸ Vgl. Statistisches Bundesamt (2023): Verdienste. Gender Pay Gap. <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Verdienste-GenderPayGap/inhalt.html>, Abrufdatum: 10.2.2023.

¹⁹ Vgl. Bertelmann Stiftung (2020): Wer gewinnt? Wer verliert? Die Entwicklung und Prognose von Lebenserwerbseinkommen in Deutschland.

²⁰ Vgl. Börschlein, Bossler, Gürtzgen, Teichert (2022), S. 8.

²¹ Vgl. IAQ (2022): Pressemitteilung. Gesetzlicher Mindestlohn bringt höhere Tariflöhne. <https://www.bund-verlag.de/aktuelles~IAQ-Gesetzlicher-Mindestlohn-bringt-hoehere-Tarifloehne~.html>, Abrufdatum: 10.2.2023.

Das Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung der Hans Böckler Stiftung (IMK) betont, dass die Verbesserung der realen Einkommenssituation von Millionen Mindestlohnbeschäftigten, nicht nur sozialpolitisch, sondern auch makroökonomisch sinnvoll ist.²² Die Systeme der sozialen Sicherung profitieren durch höhere Steuereinnahmen und eine Reduktion der Transferleistungen. Der gesetzliche Mindestlohn ist gesamtwirtschaftlich sinnvoll und stärkt die Wirtschaft.

4. Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns auf die Beschäftigung („Beschäftigung nicht gefährden“).

Mindestlohn gefährdet Beschäftigung nicht

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB) weist darauf hin, dass die Auswirkungen der Einführung des Mindestlohns bereits mehrfach empirisch untersucht wurden: Der Studienlage nach sind nur wenige Arbeitsplätze durch die Mindestlohneinführung abgebaut worden oder nicht entstanden. Dieser geringe Beschäftigungseffekt konzentriert sich vor allen Dingen auf den Bereich der Minijobs.²³

Laut IAB haben auch die ersten Erhöhungsschritte der Mindestlohnkommission die Beschäftigung nicht gefährdet. Einige Kleinstbetriebe mussten schließen. Die Beschäftigten haben im Zuge der steigenden Arbeitsnachfrage in der Corona-Pandemie häufig besser bezahlte Jobs in produktiveren Unternehmen gefunden. Dementsprechend ist davon auszugehen, dass die gesetzliche Erhöhung des Mindestlohns auf 12 Euro pro Stunde erneut eine Umverteilung der Arbeitnehmer*innen auf unterschiedliche Unternehmen nach sich ziehen wird.²⁴

Mindestlohn ersetzt keine Tarifverträge

Mindestlöhne können immer nur die unterste Haltelinie sein, um Lohndumping zu verhindern. Gerade deswegen müssen die Ausnahmen vom Mindestlohn, für Auszubildende und Langzeitarbeitslose gestrichen werden. Tarifverträge sind für Beschäftigte das wichtigste Instrument zur Regelung des Entgelts und der Arbeitsbedingungen. Davon profitieren gerade Frauen – nicht nur hinsichtlich ihres Gehalts, sondern auch aufgrund von Sonderzahlungen und kürzeren Arbeitszeiten. Die Stärkung der Tarifbindung ist erklärtes Ziel des Deutschen Frauenrats. Gerade in Zeiten wirtschaftlicher Krisen helfen Tarifverträge, wirtschaftliche und soziale Auswirkungen auf Unternehmen und Beschäftigte zu minimieren und sorgen somit für einen fairen und gerechten Wandel der Arbeitswelt für Frauen und Männer.

²² Vgl. Sebastian; Herzog-Stein, Alexander; Lübker, Malte; Pusch, Toralf; Theobald, Thomas (2022): Mindestloohnerhöhung auf 12 Euro beeinflusst Inflation kaum, in: IMK Policy Brief, Nr. 116.

²³ Vgl. Börschlein, Bossler, Gürtzgen, Teichert (2022), S. 8.

²⁴ Vgl. ebd.



Deutscher Frauenrat

Der Deutsche Frauenrat, Dachverband von rund 60 bundesweit aktiven Frauenorganisationen, ist die größte frauen- und gleichstellungspolitische Interessenvertretung in Deutschland. Wir sind die starke Stimme für 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 ein für einen geschlechterdemokratischen Wandel und für eine gerechte und lebenswerte Welt für alle.

////////////////////////////////////
Deutscher Frauenrat
Axel-Springer-Straße 54a
10117 Berlin

Fon + 49/30/204 569-0
kontakt@frauenrat.de
www.frauenrat.de