

## STELLUNGNAHME DES DEUTSCHEN FRAUENRATS

### im Rahmen der schriftlichen Anhörung der Mindestlohnkommission zu den Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns

Berlin, 10. März 2025

#### Zusammenfassung

Der Deutsche Frauenrat (DF) betont die gleichstellungspolitische Bedeutung eines armutsfesten Mindestlohns. Von einer Erhöhung profitieren Frauen in besonderem Maße, da sie überproportional häufig im Mindestlohnbereich arbeiten. Die Erhöhungen der letzten Jahre und die Eindämmung des rasanten Wachstums des Niedriglohnssektors sind zu begrüßen, reichen angesichts der enormen Preissteigerungen aber nicht aus, um armutsfeste Löhne zu sichern. Immer noch heißt es: Armut trotz Arbeit ist oft weiblich.

Ein höherer Mindestlohn wertet frauendominierte und systemrelevante Berufe auf und insbesondere Beschäftigte mit Behinderung oder mit Migrationshintergrund, in kleinen Unternehmen und Privathaushalten und in Firmen ohne Tarifbindung, spüren die direkten Auswirkungen. 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. Die EU-Mindestlohnrichtlinie muss entsprechend umgesetzt werden.

Der DF betont, dass weiterhin dringender Handlungsbedarf bei der Erhöhung des Mindestlohns sowie 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

### Armutsfester Mindestlohn

Die Einführung des Mindestlohns vor zehn Jahren ist als Erfolgsgeschichte zu würdigen. Denn ein gesetzlicher Mindestlohn kann ein wirksames Instrument sein, um vor Armut zu schützen – im Erwerbs- und im Rentenalter. Davon profitieren Frauen in besonderem Maße, da sie seltener in tarifgebundenen Branchen und häufiger im Mindestlohnbereich arbeiten. Einführung und reale Erhöhungen seit der Einführung über rund 16 Prozent sowie die dadurch erreichte Eindämmung des rasanten Wachstums des Niedriglohnsektors sind grundsätzlich zu begrüßen. Mit Blick auf die Zahlen, wurden dadurch allerdings lediglich inflationsbedingte Kaufkraftverluste ausgeglichen, sodass per Saldo keine nennenswerte reale Erhöhung für die Beschäftigten erreicht wurde.<sup>1</sup> Das Ziel eines gesetzlichen Mindestlohns sollte sein, armutsfeste Löhne und Renten zu gewährleisten – dafür kann der aktuelle Mindestlohn von 12,82 Euro nicht ausreichen. Die Erhöhung auf 12 Euro durch den Gesetzgeber war ein erster wichtiger Schritt. Bei den letzten beiden Erhöhungen, die im Juni 2023 beschlossen wurden, wurde allerdings nicht der vom Gesetzgeber festgelegte Mindestlohn von 12 Euro, sondern der alte Mindestlohn von 10,45 Euro zugrunde gelegt. Das führte zu minimalen Erhöhungen von 3,4 und 3,3 Prozent, die den enormen Preissteigerungen nicht angemessen begegnen können. Zwischen 2020 und Oktober 2024 stiegen allein die Lebensmittelpreise um 34,3 Prozent, ein Rückgang ist kurzfristig nicht zu erwarten.<sup>2</sup> Laut einer Studie des DGB sind es weiterhin oft Frauen, die von ihrer Arbeit nicht leben können und auch im Alter von Armut bedroht sind.<sup>3</sup>

Die Anhebung des Mindestlohns leistet einen Beitrag zur Reduzierung der Lohnlücke zwischen Frauen und Männern und trägt zur langfristigen, eigenständigen Existenzsicherung von Frauen bei. Gleichzeitig weist der DF auf eine grundsätzliche gleichstellungspolitische Schieflage auf dem Arbeitsmarkt hin. Es besteht weiterhin dringender Handlungsbedarf bei der Eindämmung von Niedriglöhnen, einer Reform der geringfügigen Beschäftigung hin zu sozial abgesicherter 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.

### Schutz vor Altersarmut

Ein armutsfester gesetzlicher Mindestlohn kann einen wirksamen Beitrag leisten, um vor Armut im Rentenalter zu schützen. Das gilt allerdings nur dann, wenn die Höhe des Mindestlohns sicherstellt, dass die Bezieher\*innen nach 45 Jahren in Vollzeitbeschäftigung mindestens eine Rente oberhalb der Grundsicherung erhalten.

---

<sup>1</sup> Lübker, Malte; Schulten, Thorsten (2025): WSI Mindestlohnbericht 2025, S. 15, [https://www.wsi.de/de/faust-de-tail.htm?sync\\_id=HBS-009066](https://www.wsi.de/de/faust-de-tail.htm?sync_id=HBS-009066) (abgerufen am 26.2.2025).

<sup>2</sup> Oxfam Deutschland (2024), <https://www.oxfam.de/blog/inflation-lebensmitteln-verschaerft-soziale-ungleichheit> (abgerufen am 26.2.2025).

<sup>3</sup> Vgl. DGB Frauen (2025): Wie unabhängig sind Frauen in Deutschland? Die Bedeutung existenzsichernder Beschäftigung für die wirtschaftliche Unabhängigkeit von Frauen, <https://www.was-verdient-die-frau.de/++co++b72dfa52-e3d5-11ef-be5a-7f0abd6db6ac> (abgerufen am 26.2.2025).

Nach langjähriger Erwerbstätigkeit kein existenzsicherndes Renteneinkommen, u. a. auf Grund ihres zuvor niedrigen Erwerbseinkommens, zu erreichen, betrifft viele Frauen. Gut die Hälfte der abhängig beschäftigten Frauen im Haupterwerbssalter erhalten nicht genug Lohn, um sich langfristig eigenständig und unabhängig von Partner\*innen finanziell abzusichern.<sup>4</sup>

Aus einer Antwort des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales aus dem Jahr 2024 geht hervor, dass rein rechnerisch ein Stundenlohn von 17,27 Euro erforderlich ist, um nach 45 Jahren Vollzeitarbeit eine Rente von 1200 € zu erhalten.<sup>5</sup> Die wenigsten Frauen kommen auf diese Normerwerbsbiografie, häufig auf Grund von gesellschaftlich notwendiger Sorgearbeit für Kinder oder zu pflegende Angehörigen.

Die Lücke zwischen den eigenständigen Alterssicherungseinkommen von Frauen und Männern, der sogenannte **Gender Pension Gap**, liegt bei 43 Prozent<sup>6</sup> und ist direkte Folge des Gender Pay Gaps (durchschnittliche Lücke von 16 Prozent zwischen den Stundenlöhnen von Frauen und Männern)<sup>7</sup>, des Gender Time Gaps (geringere durchschnittlichen Arbeitszeiten von Frauen im Vergleich zu Männern von 7,1 Stunden)<sup>8</sup> sowie des Gender Lifetime Earning Gap (Lebenseinkommenslücke von 45 Prozent zwischen Frauen und Männern)<sup>9</sup>. Deswegen zieht die Erhöhung des Mindestlohns zwar einen positiven Einfluss zur Reduzierung der Rentenlücke zwischen Frauen und Männern nach sich, muss aber durch weitere Maßnahmen flankiert werden.

### Risikofaktor Geschlecht

Im Jahr 2023 erzielten von den abhängig beschäftigten Frauen 19 Prozent Niedriglöhne, im Vergleich zu 13 Prozent der Männer.<sup>10</sup> 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 **Beschäftigungsform** hat einen großen Einfluss auf den Stundenlohn. Frauen sind in Beschäftigungsformen mit geringen Entgelten überrepräsentiert. So erhielten 2021 70,7 Prozent der Beschäftigten im **Minijob** weniger als 12 Euro pro Stunde, während es bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nur 13,4 Prozent waren.<sup>11</sup> 64 Prozent der ausschließlich im Minijob Beschäftigten im Alter zwischen 15 und 65 Jahren sind Frauen.<sup>12</sup> Auch sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse in **Teilzeit** sind im Ver-

<sup>4</sup> DGB Frauen (2025), S. 17.

<sup>5</sup> BT.-Drucksache 20/14338, S. 55.

<sup>6</sup> BMAS (2024): Ergänzender Bericht der Bundesregierung zum Rentenversicherungsbericht 2024 gemäß § 154 Abs. 2 SGB VI (Alterssicherungsbericht 2024), S. 94.

<sup>7</sup> Vgl. Statistisches Bundesamt (2025): Verdienste. Gender Pay Gap. [https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Verdienste-GenderPayGap/\\_inhalt.html](https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Verdienste-GenderPayGap/_inhalt.html), Abrufdatum: 25.2.2025.

<sup>8</sup> Vgl. Institut Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen, Gender Time Gap in der EU-27 2023, <https://www.sozialpolitik-aktuell.de/files/sozialpolitik-aktuell/Politikfelder/Europa-Internationales/Datensammlung/PDF-Dateien/abbV20b.pdf> (abgerufen am 5.3.2025).

<sup>9</sup> Vgl. Bertelsmann Stiftung (2020): Wer gewinnt? Wer verliert? Die Entwicklung und Prognose von Lebenserwerbseinkommen in Deutschland.

<sup>10</sup> Vgl. Statistisches Bundesamt: Qualität der Arbeit. Niedriglohnquote. <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-2/niedriglohnquote.html>, Abrufdatum: 14.2.2025.

<sup>11</sup> Börschlein, Erik-Benjamin; Bossler, Mario; Gürtzgen, Nicole; Teichert, Christian (2022): Mindestlohnerhöhung im Oktober 2022: 12 Euro Mindestlohn betreffen mehr als jeden fünften Job, in: IAB-Kurzbericht 12/2022, S. 4.

<sup>12</sup> Bundesagentur für Arbeit (2024): Die Arbeitsmarktsituation von Frauen und Männern 2023, S. 11.

gleich 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.<sup>13</sup> Im Feld der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse arbeiteten 2023 knapp 50 Prozent der Frauen in Teilzeit, bei den Männern waren es hingegen nur 12 Prozent.<sup>14</sup>

Die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns hat zu höheren Stundenlöhnen insbesondere für Beschäftigte in Ostdeutschland sowie in kleinen Unternehmen und Privathaushalten geführt. Insbesondere Personen ohne Berufsabschluss, Beschäftigte mit Behinderung oder Migrationshintergrund, Minijobber\*innen und Frauen verdienen seitdem wesentlich mehr pro Stunde. Da Frauen überproportional häufig im Niedriglohnsektor und geringfügig beschäftigt sind, profitieren sie überdurchschnittlich vom gesetzlichen Mindestlohn. Die starke Mindestlohnbetreffenheit von Frauen signalisiert aus gleichstellungspolitischer Sicht weiteren dringenden Handlungsbedarf.

Gerade die **Reform der Minijobs** in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ist aus gleichstellungspolitischer Sicht lange überfällig. 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 dynamische Geringfügigkeitsgrenze, mit der die Verdienstgrenze für geringfügig Beschäftigte an die Höhe des Mindestlohns gekoppelt wird und entsprechend dynamisch ansteigt, steuert in die entgegengesetzte Richtung und wirkt damit der sozialen Absicherung von Frauen und ihrer Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt entgegen.

### Frauendominierte Berufe aufwerten

Neben der Beschäftigungsform hat auch die **horizontale Segregation** des Arbeitsmarktes Einfluss auf die Mindestlohnbetreffenheit der Beschäftigten. In Sorgeberufen und im Dienstleistungssektor arbeiten besonders viele Frauen.<sup>15</sup> In diesen systemrelevanten Berufen ist trotz starker Belastungen die Wertschätzung oft niedrig und die Teilzeitquote besonders hoch. Meistens sind es Frauen, die in diesen Berufen gesellschaftlich notwendige Arbeit gegen schlechte Bezahlung leisten. Ein höherer Mindestlohn wertet frauendominierte, systemrelevante Berufe im Dienstleistungssektor und in der Sorgearbeit auf.

In Branchen, die eine hohe Tarifbindung aufweisen oder für die ein Branchentarifvertrag gilt, wird wesentlich häufiger ein über dem Mindestlohn liegender Stundenlohn gezahlt.<sup>16</sup> 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.

### EU-Mindestlohnrichtlinie umsetzen

Die EU-Mindestlohnrichtlinie, die bis November 2024 durch die Mitgliedstaaten umzusetzen war, führte zuletzt in vielen EU-Ländern zu Erhöhungen. Im europäischen Vergleich der Mindestlohnhöhe ist Deutschland daher jüngst auf den fünften Platz abgestiegen. Diese Richtlinie gibt einen Richtwert für einen angemessenen Mindestlohn – mindestens 60 % des Medianlohns – vor. Bei Zugrundelegung der Prognosen für die Lohnentwicklung, müsste der Mindestlohn 2025 nach diesem Maßstab über 15 Euro betragen.<sup>17</sup> Die

<sup>13</sup> Börschlein, Bossler, Gürtzgen, Teichert (2022), S. 4.

<sup>14</sup> Bundesagentur für Arbeit (2024), S. 11.

<sup>15</sup> Statistisches Bundesamt (2021), Datenreport 2021. Ein Sozialbericht für die Bundesrepublik Deutschland, S. 155.

<sup>16</sup> Börschlein, Bossler, Gürtzgen, Teichert (2022), S. 8.

<sup>17</sup> Schulten (2024); WSI Kommentar: Die (fehlende) Umsetzung der europäischen Mindestlohnrichtlinie in Deutschland, [https://www.wsi.de/fpdf/HBS-008978/p\\_wsi\\_kommentar\\_4\\_2024.pdf](https://www.wsi.de/fpdf/HBS-008978/p_wsi_kommentar_4_2024.pdf) (abgerufen am 26.2.2025).

Aufnahme des Richtwertes von 60 % des Medianlohns in die Geschäftsordnung der Mindestlohnkommission ist zu begrüßen.

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

Die effektive Durchsetzung geltender arbeitsrechtlicher Bestimmungen ist zentral für Arbeitnehmer\*innen, die zum gesetzlichen Mindestlohn 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.

Gerade in prekären Beschäftigungsverhältnissen werden von Arbeitgeber\*innen zudem immer wieder Wege gesucht und gefunden, den Mindestlohn zu umgehen. Die (effektive) Nichteinhaltung des Mindestlohns betrifft vor allem Nebentätigkeiten und Minijobs, generell sind Frauen, ausländische Staatsbürger\*innen, junge Arbeitnehmer\*innen und solche im Rentenalter, Beschäftigte ohne Schulbildung und in Ostdeutschland besonders betroffen.<sup>18</sup> Gerade vulnerablen Gruppen in prekären Beschäftigungssituationen können sich oft nicht gegen die Umgehung des Mindestlohns, beispielsweise durch unbezahlte Überstunden, zur Wehr setzen. Umso wichtiger ist eine wirksame Kontrolle.

Dazu sind eine angemessene Ausstattung der **Kontrollinstanzen** und spürbare Sanktionen für Arbeitgeber\*innen erforderlich. Dabei sollten auch kleine Unternehmen im Fokus von Kontrollen stehen. Gerade in Kleinstunternehmen und kleinen Unternehmen ist der Frauenanteil besonders groß. Hier besteht dringender Handlungsbedarf.

Für Arbeitnehmer\*innen, die im Niedriglohnsektor tätig sind, sind die Hürden, eine Klage anzustreben, besonders hoch. Der Deutsche Frauenrat setzt sich in diesem Zusammenhang für ein **Verbandsklagerecht** ein. Mit einem Verbandsklagerecht könnten Organisationen wie Antidiskriminierungsverbände, Gewerkschaften, Betriebs- sowie Personalräte und Mitarbeitervertretungen Klage erheben, ohne das Beschäftigungsverhältnis zu belasten.

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

### **Mindestlohn stärkt die Wirtschaft**

Mit der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns sollte die Abkopplung der untersten Einkommen von der allgemeinen Lohnentwicklung gestoppt und eine untere gesetzliche Haltelinie eingeführt werden. Die Einführung des Mindestlohns ist als Erfolg zu sehen, denn viele Beschäftigte haben unmittelbar profitiert. Gleichzeitig hat der Mindestlohn bisher kaum zu Arbeitsplatzabbau und Verlagerungen von Arbeitsplätzen ins Ausland oder zu Wettbewerbsnachteilen geführt.<sup>19</sup>

Der gesetzliche Mindestlohn schafft vielmehr **faire Wettbewerbsbedingungen**. Arbeitnehmer\*innen wissen sicher, was sie mindestens pro Stunde verdienen, und Unternehmen konkurrieren hinsichtlich der Lohnkosten unter einheitlichen Wettbewerbsbedingungen. Mit Blick auf den Fachkräftemangel gewinnt dieser Faktor an Bedeutung für Arbeitgeber\*innen, die Arbeits- und Fachkräfte langfristig an sich binden

---

<sup>18</sup> DIW Berlin (2025), Mindestlohn, [https://www.diw.de/de/diw\\_01.c.827162.de/mindestlohn.html](https://www.diw.de/de/diw_01.c.827162.de/mindestlohn.html) (abgerufen am 26.2.2025).

<sup>19</sup> Vgl. Börschlein, Bossler, Gürtzgen, Teichert (2022), S. 8.

wollen und müssen. Die Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns stärkt darüber hinaus die Kaufkraft bzw. gleicht Kaufkraftverluste aus.

Außerdem wirkt sich die Erhöhung des Mindestlohns positiv auf die allgemeine und tarifliche Lohnentwicklung, vor allem auch in frauendominierten Branchen, aus.<sup>20</sup> Aus Sicht des Deutschen Frauenrats ist das ein frauen- und gleichstellungspolitisch wichtiges Signal.

Die Verbesserung der realen Einkommenssituation von Millionen Mindestlohnbeschäftigten ist nicht nur sozialpolitisch, sondern auch makroökonomisch sinnvoll.<sup>21</sup> Die Systeme der sozialen Sicherung profitieren durch höhere Steuereinnahmen und eine Reduktion der Transferleistungen. Der gesetzliche Mindestlohn ist gesamtökonomisch sinnvoll und stärkt die Wirtschaft.

#### **4. Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns auf die Beschäftigung**

##### **Mindestlohn gefährdet Beschäftigung nicht**

Die Auswirkungen der Einführung des Mindestlohns wurden bereits mehrfach empirisch untersucht. Laut einem Forschungsbericht des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung aus 2022 sind durch die Einführung des Mindestlohns nur wenige Arbeitsplätze abgebaut worden oder nicht entstanden.<sup>22</sup> Dieser geringe Beschäftigungseffekt konzentriert sich vor allen Dingen auf den Bereich der Minijobs.<sup>23</sup> Auch eine empirische Studie zu den Auswirkungen der Erhöhungen des Mindestlohns auf 12 Euro konnte keine größeren negativen Auswirkungen auf die Beschäftigung ermitteln.<sup>24</sup>

##### **Mindestlohn ersetzt keine Tarifverträge**

Mindestlöhne können immer nur die unterste Schwelle sein, um Lohndumping zu verhindern. Die Ausnahmen vom Mindestlohn für Auszubildende und Langzeitarbeitslose müssen daher 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. Der DF setzt sich für die Stärkung der Tarifbindung ein. 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.

---

<sup>20</sup> Vgl. IAQ (2022): Pressemitteilung. Gesetzlicher Mindestlohn bringt höhere Tariflöhne. <https://www.bund-verlag.de/aktuelles~IAQ-Gesetzlicher-Mindestlohn-bringt-hoehere-Tarifloehne~.html>, Abrufdatum: 25.2.2025.

<sup>21</sup> Vgl. Sebastian; Herzog-Stein, Alexander; Lübker, Malte; Pusch, Toralf; Theobald, Thomas (2022): Mindestlohnerhöhung auf 12 Euro beeinflusst Inflation kaum, in: IMK Policy Brief, Nr. 116.

<sup>22</sup> Vgl. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2022), Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns auf Betriebe und Unternehmen.

<sup>23</sup> Börschlein, Bossler, Gürtzgen, Teichert (2022), S. 8.

<sup>24</sup> Vgl. Bossler, Mario; Chittka, Lars; Schank, Thorsten (2024): A 22 percent increase in the German minimum wage: nothing crazy!, <https://docs.iza.org/dp17575.pdf> (abgerufen am 26.2.2015).

## 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  
Tempelhofer Ufer 11  
10963 Berlin

Fon + 49/30/204 569-0  
[kontakt@frauenrat.de](mailto:kontakt@frauenrat.de)  
[www.frauenrat.de](http://www.frauenrat.de)