



Open Access Repository
www.ssoar.info

Chancen des gesetzlichen Mindestlohns für Frauen

Weinkopf, Claudia

Veröffentlichungsversion / Published Version

Zeitschriftenartikel / journal article

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

Verlag Barbara Budrich

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Weinkopf, C. (2015). Chancen des gesetzlichen Mindestlohns für Frauen. *Femina Politica - Zeitschrift für feministische Politikwissenschaft*, 24(1), 103-106. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-435430>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY-SA Lizenz (Namensnennung-Weitergabe unter gleichen Bedingungen) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier: <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de>

Terms of use:

This document is made available under a CC BY-SA Licence (Attribution-ShareAlike). For more information see: <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0>

Chancen des gesetzlichen Mindestlohns für Frauen

CLAUDIA WEINKOPF

Seit Anfang 2015 gilt in Deutschland ein gesetzlicher Mindestlohn von 8,50 Euro pro Stunde.¹ Damit folgt Deutschland dem Beispiel der meisten anderen EU-Länder, die weit überwiegend bereits seit Langem verbindliche Lohnuntergrenzen haben. Als Ziele der Mindestlohneinführung nennt die Bundesregierung in der Begründung zum Mindestlohngesetz den Schutz der Arbeitnehmer/innen vor unangemessen niedrigen Löhnen und die Förderung eines Wettbewerbs zwischen Unternehmen, der nicht zu Lasten der Beschäftigten durch die Vereinbarung immer niedrigerer Löhne, sondern um bessere Produkte und Dienstleistungen stattfindet. Darüber hinaus soll der Mindestlohn dazu beitragen, eine Ausbeutung der sozialen Sicherungssysteme durch einen Lohnunterbietungswettbewerb zu verhindern (Deutscher Bundestag 2015).

Dass es so lange gedauert hat, bis in Deutschland ein gesetzlicher Mindestlohn eingeführt worden ist, hat mehrere Hintergründe. Befürchtet wurde zum einen, dass ein gesetzlicher Mindestlohn die Tarifautonomie schwächen könnte, und zum anderen, dass ein Mindestlohn der Beschäftigung schaden würde. Neuere theoretische Überlegungen und empirische Forschungsarbeiten vor allem aus den USA und Großbritannien belegen jedoch, dass ein gut gemachter Mindestlohn keine negativen Auswirkungen auf die Beschäftigung haben muss, sondern sich positiv auf Lohnungleichheit und Einkommen auswirken kann (Bosch/Weinkopf 2014). Diese Ergebnisse lassen sich vermutlich auch auf den gesetzlichen Mindestlohn in Deutschland übertragen. Hierfür spricht, dass dessen Höhe mit 8,50 Euro im Vergleich zu den westeuropäischen Nachbarländern eher moderat ist und zudem erstmals Anfang 2017 erhöht werden kann. Darüber hinaus haben die Tarifvertragsparteien die Möglichkeit gehabt, für eine maximal zweijährige Übergangsphase auf der Branchenebene niedrigere tarifliche Mindestlöhne zu vereinbaren, um den Anpassungsprozess zu strecken. Dies wird z.B. in der Fleischwirtschaft und im Friseurhandwerk genutzt.

Frauen werden vom Mindestlohn profitieren

Von der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns werden Frauen in besonderer Weise profitieren, da sie deutlich häufiger als Männer von Niedrig- und Niedrigstlöhnen betroffen sind. Im Jahr 2012 verdienten nach IAQ-Berechnungen fast 20% der abhängig Beschäftigten in Deutschland weniger als 8,50 Euro. Bei den Männern

waren dies gut 14% der Beschäftigten und bei den Frauen sogar fast jede Vierte (Kalina/Weinkopf 2014). Vor diesem Hintergrund ist davon auszugehen, dass durch den Mindestlohn rund 4 Millionen Beschäftigte in Deutschland Anspruch auf eine Lohnerhöhung haben, die teilweise eine beachtliche Größenordnung von mehr als 2 Euro pro Stunde erreichen kann.

Da der Mindestlohn zu einer Stauchung der Stundenlöhne am unteren Rand des Lohnspektrums führt, kann er auch einen wichtigen Beitrag leisten, um strukturelle Benachteiligungen von Frauen auf dem Arbeitsmarkt zu reduzieren und mehr Dynamik in Richtung einer Verringerung des Gender Pay Gaps auszulösen. Sektorale Lohnunterschiede werden ebenso reduziert wie Lohndifferenzen zwischen weiblich und männlich dominierten Tätigkeiten. Die Unterbindung von Niedrigstlöhnen zwingt auch traditionell ertragsschwache Branchen und Unternehmen dazu, in stärkerem Maße auf einen Wettbewerb über Qualität, Innovation und eine Erhöhung der Produktivität zu setzen. Darüber hinaus können höhere Löhne mehr Anreize für Unternehmen bieten, vorhandene Qualifikationen ihrer Beschäftigten besser zu nutzen bzw. stärker in Weiterbildung und Personalentwicklung zu investieren (Grimshaw/Rubery 2007; Rubery/Grimshaw 2009).

Auch im Bereich der Minijobs kann der Mindestlohn zu deutlichen Verbesserungen für die meist weiblichen Beschäftigten führen. Im Jahr 2012 verdienten mehr als zwei Drittel der geringfügig Beschäftigten weniger als 8,50 Euro pro Stunde (Kalina/Weinkopf 2014). Hinzu kommt, dass Minijobber/innen bislang offenbar nicht selten nur für tatsächlich geleistete Arbeitsstunden bezahlt werden. Viele erhalten (rechtswidrig) keine bezahlten Urlaubstage, keinen Lohn für Feiertage und auch keine Lohnfortzahlung für Krankheitstage (Voss/Weinkopf 2012; RWI 2012). Arbeitgeber/innen kompensieren dadurch ihre im Vergleich zu sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung höheren Abgaben für Minijobs und die Beschäftigten kennen ihre Rechte oft nicht oder trauen sich nicht, diese einzufordern. Der Mindestlohn kann dazu beitragen, solche Praktiken endlich wirksam zu unterbinden und die (vermeintliche) Attraktivität der Minijobs aus Arbeitgeber/innensicht zu verringern. Das Mindestlohngesetz verpflichtet alle Betriebe, die Arbeitszeiten von Beschäftigten in Minijobs genau zu dokumentieren, damit bei Kontrollen überprüft werden kann, ob der Mindestlohnanspruch eingehalten wird.

Auf Seiten der Beschäftigten in Minijobs können erhöhte Stundenlöhne dazu führen, die Geringfügigkeitsgrenze zu überwinden und damit in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu wechseln. Dabei wäre zwar in Kauf zu nehmen, dass auf den Verdienst Steuern und Sozialabgaben gezahlt werden müssen. Durch eine Ausweitung der Wochenarbeitszeit, die Befragungen zufolge von vielen Beschäftigten gewünscht wird (Wanger 2011), könnten die Abzüge jedoch kompensiert und damit letztlich auch netto mehr verdient werden. Alternativ haben geringfügig Beschäftigte auch die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit so weit zu reduzieren, dass sie trotz einer Erhöhung des Stundenlohns weiter unter der Verdienstgrenze von 450 Euro pro Monat bleiben. Anzuraten ist das allerdings nicht, weil Minijobs sich in der Praxis

oft als Sackgasse erwiesen haben. Eine Studie im Auftrag des Bundesfamilienministeriums hat gezeigt, dass es in der Vergangenheit nur wenigen Minijobber/innen gelungen ist, im Anschluss an eine geringfügige Beschäftigung eine sozialversicherungspflichtige Teilzeit- oder Vollzeitstelle aufzunehmen (Wippermann 2012).

Herausforderung: Umsetzung des Mindestlohns

Damit der gesetzliche Mindestlohn in Deutschland die skizzierten positiven Effekte auf die Entlohnung und Einkommensverteilung entfalten kann, muss er in der Praxis allerdings effektiv um- und durchgesetzt werden. Erfahrungen aus anderen Ländern verweisen darauf, dass hierfür nicht nur Kontrollen und Sanktionen bei Verstößen erforderlich sind, sondern auch die Transparenz der Mindestlohnregelungen zentral ist. Betriebe und Beschäftigte müssen die Höhe des Mindestlohns kennen und auch wissen, was auf den Mindestlohnanspruch angerechnet werden darf und was nicht. Da der Mindestlohn pro Arbeitsstunde bezahlt werden muss, ist darüber hinaus die korrekte Erfassung der Arbeitszeit eine wichtige Voraussetzung für dessen Einhaltung und Kontrollierbarkeit. Unternehmen schließen nach vorliegenden Erfahrungen ihren Frieden mit Mindestlöhnen, wenn sie sich darauf verlassen können, dass sich auch die Konkurrenz daran halten muss.

Die internationale Forschung belegt außerdem, dass Mindestlöhne die stärksten positiven Wirkungen auf die Lohnverteilung haben, wenn sie mit einer hohen Tarifbindung einhergehen, weil Erhöhungen des Mindestlohns dann auch Einfluss auf die Bezahlung der darüber liegenden Lohngruppen entfalten können (Hayter/Weinberg 2011; Bosch/Weinkopf 2013). Insofern ist es richtig und wichtig, dass die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns in Deutschland in ein Maßnahmenbündel zur Stärkung des Tarifsystems eingebettet ist. Eine zentrale Herausforderung besteht dabei zweifellos darin, dies auch in denjenigen Branchen zu erreichen, die derzeit eine besonders geringe Tarifbindung aufweisen und in denen oftmals viele Frauen tätig sind.

Als Fazit ist festzuhalten, dass die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns ein wichtiger Schritt für mehr Fairness auf dem Arbeitsmarkt ist, von dem Frauen besonders profitieren können. Notwendig ist hierfür allerdings, dass der Mindestlohn in der Praxis auch konsequent um- und durchgesetzt wird. Darüber hinaus müssen weitere Schritte u.a. im Bereich der Tarif- und der Arbeitszeitpolitik folgen, um Benachteiligungen von Frauen auf dem Arbeitsmarkt auf allen Ebenen abzubauen und dem Ziel ihrer eigenständigen Existenzsicherung näher zu kommen.

Anmerkung

- 1 Ausgenommen vom Mindestlohnanspruch sind einige wenige Beschäftigtengruppen wie Auszubildende, unter 18-Jährige ohne Berufsabschluss, manche Praktikant/innen sowie Langzeitarbeitslose in den ersten sechs Monaten der Beschäftigung.

Literatur

Bosch, Gerhard/Weinkopf, Claudia, 2012: Wirkungen der Mindestlohnregelungen in acht Branchen. Expertise im Auftrag der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung. Bonn.

Bosch, Gerhard/Weinkopf, Claudia, 2013: Wechselwirkungen zwischen Mindest- und Tariflöhnen. In: WSI-Mitteilungen. 66 (6), 393-404.

Bosch, Gerhard/Weinkopf, Claudia, 2014: Zur Einführung des gesetzlichen Mindestlohns von 8,50 € in Deutschland. HBS-Arbeitspapier 304. Düsseldorf.

Deutscher Bundestag, 2014: Gesetzentwurf der Bundesregierung. Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Tarifautonomie (Tarifautonomiestärkungsgesetz). Drucksache 18/1558 vom 28. Mai 2014. Berlin.

Grimshaw, Damian/Rubery, Jill, 2007: Undervaluing Women's Work. Equal Opportunities Commission Working Paper Series. No. 53. Manchester.

Hayter, Susan/Weinberg, Bradley, 2011: Mind the Gap: Collective Bargaining and Wage Inequality. In: Hayter, Susan (Hg.): The Role of Collective Bargaining in the Global Economy. Negotiating for Social Justice. Cheltenham, 136-186.

Kalina, Thorsten/Weinkopf, Claudia, 2014: Niedriglohnbeschäftigung 2012 und was ein gesetzlicher Mindestlohn von 8,50 € verändern könnte. IAQ-Report 2014-02. Duisburg.

Rubery, Jill/Grimshaw, Damian, 2009: Gender and the Minimum Wage. Paper prepared for the ILO Conference "Regulating for Decent Work". Geneva.

RWI, 2012: Studie zur Analyse der Geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse. Forschungsvorhaben im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen. Essen.

Voss, Dorothea/Weinkopf, Claudia, 2012: Niedriglohnfalle Minijobs. In: WSI-Mitteilungen. 65 (1), 3-10.

Wanger, Susanne, 2011: Viele Frauen würden gerne länger arbeiten. Ungenutzte Potenziale der Teilzeitarbeit. IAB-Kurzbericht 9. Nürnberg.

Wippermann, Carsten, 2012: Frauen in Minijobs. Motive und (Fehl-)Anreize für die Aufnahme geringfügiger Beschäftigung im Lebensverlauf. Eine Untersuchung des DELTA-Instituts für das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Berlin.

Das „dritte Geschlecht“ und die Reform des Personenstandsgesetzes – ein Jahr danach

ANGELIKA VON WAHL

Am 1. November 2013 trat in der Bundesrepublik die Reform des Personenstandsgesetzes (PStG) in Kraft, das eine Novellierung der Angaben zum Geschlecht beinhaltete. Obwohl diese Reform von einigen KommentatorInnen, wie Heribert Prantl von der Süddeutschen Zeitung, als „juristische Revolution“ bezeichnet wurde, ist