Einschätzungen des fzs zu der Erhöhung des Mindestlohns insbesondere der letzten Erhöhung auf 12€ zum Oktober 2022.

freier zusammenschluss von student*innenschaften (fzs) e.V.
Wöhlertstraße 19
10115 Berlin

T: +49 (0) 30 / 27 87 40 95
F: +49 (0) 30 / 27 87 40 96
www.fzs.de
info@fzs.de

Vorstand
Carlotta Eklöh
Pablo Fuerst
Matthias Konrad
Rahel Schüssler

vorstand@fzs.de

Erfurt, 13.03.2023

Antwort des freien zusammenschlusses von student*innenschaften (fzs e.V.) in seiner Funktion als überparteiliche bundesweite Studierendenvertretung.
Vorab möchten wir uns für die Möglichkeit der Stellungnahme bedanken. Es ist ungemein wichtig bei einer Evaluation des gesetzlichen Mindestlohns die Statusgruppe der Studierenden mit zu berücksichtigen. Die Frage der Finanzierung des Studiums stellt sich unweigerlich. Da die BAföG Sätze selbst unter denen des Bürgergelds liegen[1] und auch generell nur knapp 12% der Studierenden diese Ausbildungsförderung beziehen, ist ein (Neben-)Job für viele essentiell. Dies spiegelt sich auch darin wider, dass von den knapp 3 Millionen Studierenden[2] in Deutschland 2/3 einem Nebenjob nachgehen.[3] Es handelt sich demnach bei Studierenden um eine relevante Statusgruppe, die individuell gehört werden muss.

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.**

   Grundsätzlich ist eine Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns immer begrüßenswert, gerade die deutliche Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns im Verlauf des letzten Jahres auf derzeit 12€.

   Die letzte Erhöhung auf einen runden Betrag hat jedoch auch zur Folge, dass Arbeitgeber*innen den Lohn nicht mehr aufrunden. Man darf aus Arbeitnehmer*innensicht nicht unterschätzen, wie häufig der Stundenlohn auf gerade Beträge oder zumindest 50ct im Verhältnis zum gesetzlichen Mindestlohn aufgerundet wurde.

---

[1] Der BAföG-Höchstsatz liegt 50€ unter den Bürgergeldssätzen.
[2] https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2022/11/PD22_503_21.html, 7.03.2023.
[3] https://www.dzhw.eu/pdf/sozialerhebung/21/Soz21_hauptbericht_barrierefrei.pdf, 9.03.2023.

Auch muss diese Erhöhung vor dem Hintergrund der letzten Jahre betrachtet werden.

Die letzten Jahre waren geprägt von Krisen. Zunächst die Corona-Pandemie, welche vor allem im Jahr 2020 zu vielen Entlassungen von Arbeitnehmer*innen oder zur Anmeldung von Kurzarbeit geführt hat. Leidtragende waren häufig diejenigen ohne Festanstellung. Die Arbeitsmarktsituation war angespannt, es gab nur eine begrenzte Anzahl an Arbeitsplätzen. Vor allem für jene ohne Qualifizierung – hierzu gehören häufig auch Studierenden.
Zeitgleich stieg die Inflationsrate, dementsprechend wurden etwaige finanzielle Rücklagen schneller aufgebraucht, als vielleicht zu erwarten war.
Nach den Lockerungen der Beschränkungsregelungen bestand wieder mehr Bedarf an Arbeitnehmer*innen. Die Arbeitsmarktsituation entspannte sich, zumindest in den für Studierende relevanten Bereichen, wie dem Dienstleistungssektor.
Durch den immer noch anhaltenden Krieg in der Ukraine nahm die Inflation jedoch nicht ab, sondern stieg im Jahr 2022 rasant an. Hierbei wirkten Inflationsniveaus von 10% schon schockierend, bei den Lebenshaltungskosten gab es vergleichsweise jedoch einen noch drastischeren Anstieg.

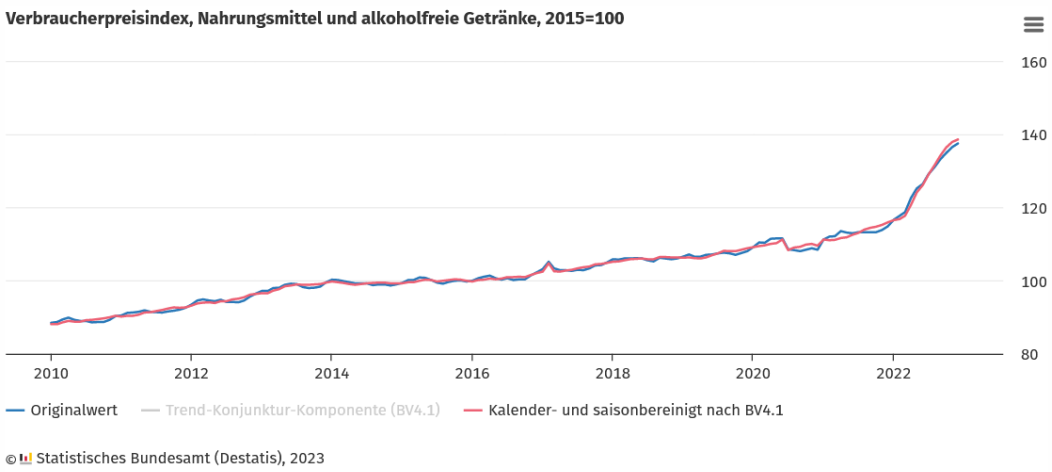

Bild 1: Entwicklung des Verbraucherpreisindex.[4]

[4] https://www.destatis.de/DE/Themen/Wirtschaft/Konjunkturindikatoren/Preise/kpre520.html#355044, 7.03.2023.

Gerade bei Geringverdienern – zu denen Studierende häufig gehören- orientiert sich das Gehalt am gesetzlichen Mindestlohn. Sie sind jedoch auch die Gruppe, deren Ausgaben sich fast ausschließlich auf die essentiellen Güter (Essen, Wohnraum, Energie, Mobilität) beschränken.

Eine Anpassung des Mindestlohns darf sich daher nicht nur an einer allgemeinen Inflation orientieren, sondern muss einen Fokus auf die Preisentwicklung in eben jenen Bereichen des Grundbedarfs legen.

So bezahlen Studierende im Vorjahresvergleich 11,4% mehr Miete.[5]

Auch ist zu beachten, dass der Prozess der Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns auf 12€ zu einem Zeitpunkt startete, zu dem man die drastische Preisentwicklung des letzten Jahres noch nicht abschätzen konnte. Eine erneute Angleichung ist daher zwingend erforderlich.

Die Anhebung des Mindestlohns hat eine Prognosekomponente. Aus alten Zahlen zur Preisentwicklung werden Rückschlüsse auf den zukünftigen Bedarf getroffen. Daher muss beachtet werden, dass die Bundesregierungen verschiedene befristete Maßnahmen trafen, um die Inflation, gesamtgesellschaftlich abzufedern. (Beispielsweise die befristete Senkung der Mehrwertsteuer; das 9-€-Ticket; die Energiepreisbremse).
Solche Entlastungen wirken zwar kurzfristig einem Anstieg der Inflation entgegen, können aber langfristig nicht die Kaufkraft stabil halten, so wie es eine Anpassung des Mindestlohns kann.

Auch steht ein möglicher Rückgang der Inflationsrate nicht der Dringlichkeit einer weiteren Anpassung des gesetzlichen Mindestlohns entgegen. Hintergrund ist, dass sich die monatliche Inflation am Vorjahresmonat orientiert. Für die Inflation seit Februar 2022 noch keine ausreichende Angleichung des Mindestlohns gab. Auch steigen die Verbraucherpreise weiterhin überproportional an auch bei einer vergleichsweise geringeren Inflation und wirkt sich somit stärker auf das Einkommen von Geringverdiener*innen aus

[5] https://moses-mendelssohn-institut.de/aktuelles/Hochschulstaedtescoring2022, 7.03.2023.

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

Der Mindestlohn hat eine hohe Relevanz für die Gruppe der beschäftigten Studierenden.
Viele von ihnen sind geringfügig Beschäftigt oder arbeiten als Werkstudent*innen. Für beide Gruppen orientiert sich das Gehalt am Mindestlohn. Dies liegt nicht selten auch daran, dass die Beschäftigten sich noch in einer Ausbildungsphase befinden. Sie dementsprechend häufig keine Qualifikation vorweisen können. Im Vergleich zur Gesamtbevölkerung, sind Studierende vermutlich überproportional auf den Mindestlohn verwiesen.

Wie oben dargelegt, besteht bei den Beschäftigten eine Notwendigkeit nach einem (sogar noch höheren) Mindestlohn, um derzeitige Lebenshaltungskosten begleichen zu können. Staatliche Leistungen, die Studierende unterstützen sollen, allen voran das BAföG, sind schon lange nicht mehr ausreichend und erreicht zudem nur noch einen Bruchteil der Studierenden.[6]
So ist der BAföG-Höchstsatz unter den Unterhaltsansprüchen der Düsseldorfer Tabelle und sogar 50€ unter den Sätzen des Bürgergelds, welche eine minimale Grundsicherung darstellen sollen. Auch die Wohnkostenpauschale ist deutlich unter dem, was Studierende durchschnittlich an Miete bezahlen.[7] Nicht zuletzt steht das BAföG häufig im Widerspruch zu anderen Sozialleistungen, wie beispielsweise dem Anspruch auf einen Wohnberechtigungsschein.[8] Dieser ist Voraussetzung, um sich auf sozialen Wohnungsraum bewerben zu können. Ein Zuverdienst ist also selbst bei staatlicher Unterstützung erforderlich.

Viele Studierende sind daher beschäftigt und reizen die 520€ der geringfügigen Beschäftigung monatlich aus. Eine Anhebung des Mindestlohns hat verschiedene Auswirkungen auf diese Gruppe.
Viele werden sich weiterhin an der

[6] https://www.forschung-und-lehre.de/lehre/elf-prozent-der-studierenden-beziehen-bafoeg-5250, 9.03.2023.
[7] Max. 360€ im Kontrast zu 414€.
[8] https://wbs-rechner.de/wohnberechtigungsschein-student, 7.03.2023.

Einkommensgrenze (derzeit 520€) orientieren. Auf das eigentliche Einkommen gibt es daher wenige Auswirkungen. Jedoch hat es eine Auswirkung auf die Arbeitslast. Diese sinkt, wenn für den gleichen Lohn weniger gearbeitet werden muss.
Studierende werden mehr Zeit für ihr Studium haben, können sich die Zeit besser einteilen und Erholungsphasen aktiver nutzen. Im Endeffekt werden sie weniger Stress haben. Allgemein darf bei einer Reduzierung der Arbeitslast mit einer verbesserten Gesundheit bei diesem Teil der Beschäftigten gerechnet werden. Auch ist davon auszugehen, dass sich das Arbeitspensum einer Reduzierung der Stundenzahl anpasst.

Sofern das Arbeitspensum beibehalten wird, ist nicht zwangsläufig mit einem höheren Lohn zu rechnen. Vielmehr können (höhere) Krankenkassenbeiträge fällig werden, Steuern zu entrichten sein oder man muss sich den Lohn auf seinen BAföG-Anspruch anrechnen lassen.

Auch ist hervorzuheben, dass Studierende derzeit für die Finanzierung ihrer Ausbildung, an ihrer Belastungsgrenze arbeiten.
Ein Vollzeitstudium umfasst 30 ECTS pro Semester, dies sind umgerechnet wöchentlich 36 Arbeitsstunden. Rechnet man nun noch 10 h Arbeit drauf, ist man fast bei einer 50 h Woche. Dies geht an die Substanz und kann zu Krankheiten oder dem Abbruch des Studiums führen. In fast allen Fällen führt ein Nebenjob aber zur Verlängerung des Studiums, auch über die Regelstudienzeit hinaus. Nicht ohne Grund sind Regelstudienzeit und die Durchschnittsstudiendauer nicht deckungsgleich. Ein in die Länge ziehen des Studiums ist nicht nur für Studierende mit einer längeren Zeit verknüpft, in der sie sich um die Finanzierung ihres Studiums Gedanken machen müssen. Auch ist eine verlängerte Studiendauer mit einer stärkeren Belastung der öffentlichen Kassen verknüpft.

Auf der anderen Seite ist zu betonen, dass durch eine Erhöhung des Mindestlohns, es vermutlich häufiger zu Fällen der Überschreitung des BAföG-Freibetrags kommt. Also fällt eine geringere Ausbildungsförderung an. Daher ist mit geringfügigen Minderausgaben des Bundesministeriums für Bildung und Forschung zu rechnen.

Grundsätzlich ist die Datenlage zur Einhaltung des Mindestlohns ausbaufähig. Die Studie „Jung, akademisch, prekär." lässt jedoch darauf schließen, dass vor allem im Kontext der studentische Beschäftigte an Hochschulen und Forschungseinrichtungen unbezahlte Überstunden und die Nichtinanspruchnahme von Urlaubsansprüchen, schon fast erwartet werden.[9] Dies kann, je nach Lesart als Umgehung des Mindestlohns gedeutet werden. Von einer Einhaltung des Mindestlohns kann bei unbezahlter Arbeit nicht gesprochen werden.
Dennoch ist auch in diesem besonderen Hierarchieverhältnis – resultierend aus der Doppelrolle der Arbeitgeber*in der gleichzeitig auch Lehrender ist – die Existenz eines Mindestlohns von Vorteil. Gerade in diesem gesteigerten Machtverhältnis ist ein Einstehen für einen höheren Lohn mit Risiken verbunden. Dies ist vor allem bei Promotionsstudierenden der Fall.
Ein gesetzlicher Mindestlohn kann die automatische Anpassung des Lohns zur Folge haben, zudem kann auch ein Lohndruck von außen entstehen, so dass Hochschulen gezwungen sind, Löhne anzuheben, um attraktiv zu bleiben.

Generell ist eine gesonderte Betrachtung der studentischen Beschäftigten an Hochschulen und in Forschungseinrichtungen sinnvoll.
Das statistische Bundesamt ging für 2020 von knapp 137.000 Beschäftigten von dieser Gruppe aus, von denen mehr als 87.000 noch ohne einen ersten Hochschulabschluss waren.[10] Aus dem Forschungsbericht „jung, akademisch, prekär." Geht jedoch hervor, dass über 300.000 Studierende in solchen Verhältnissen angestellt sind. Für die gesamte Personalgruppe der studentischen Beschäftigten geben die Hochschulen bzw. Länder seit Einführung des Mindestlohns an, sich an diesem als unterer Vergütungsgrenze zu orientieren. Lohnerhöhungen wurden grundsätzlich nur dann vorgenommen, wenn der gesetzliche Mindestlohn anstieg. Dies gilt in besonderem Maße für die studentischen Hilfskräfte ohne Abschluss.

Bei der Vergütung studentischer Beschäftigter, die vom Tarifvertrag der Länder explizit per

[9] https://www.gew.de/fileadmin/media/sonstige_downloads/hv/Service/Presse/2023/20230120-Studie-GEW-verdi-iaw-stud-beschaeftigte.pdf, 7.03.2023.
[10] Siehe jung, akademisch, prekär.

Protokollerklärung ausgenommen sind, gilt zudem bundesweit eine Lohnrichtlinie der Tarifgemeinschaft deutscher Länder. Diese legt Höchststundensätze fest, von welchen die Hochschulen nur um 10% nach oben abweichen dürfen.
Die im August 2022 erlassene Richtlinie, gültig ab dem Sommersemester 2023, sieht für Hilfskräfte ohne Abschluss einen Lohn von 11,36 Euro vor. Sie weist zudem darauf hin, dass die Jahressonderzahlung anteilig umgerechnet werden kann, um den gesetzlichen Mindestlohn zu erreichen.
Diese Umgehung des Mindestlohns können sich viele Arbeitgeber nicht leisten, weil sich sonst ihre studentischen Beschäftigten schnellstmöglich eine neue Beschäftigung suchen würden. Hochschulen und Forschungsstellen sind nur in der Lage, so mit ihren Mitarbeiter*innen umgehen zu können, weil bei vielen Arbeitnehmer*innen die Hoffnung besteht, sich so ein Standbein in der Wissenschaft zu etablieren.

Allgemein lässt sich feststellen, dass der gesetzliche Mindestlohn verschiedene Zwecke verfolgt.[11] Aus Sicht der Studierenden ist der vermutlich relevanteste legitime Zweck, dass Lohnarmut entgegengewirkt wird. Für die Erfüllung dieses Zwecks ist der Mindestlohn, wie oben dargelegt, in jedem Fall geeignet. Selbst wenn, wie ebenfalls oben dargelegt, der Mindestlohn einer Anpassung nach oben bedarf.
Der gesetzliche Mindestlohn ist aus Sicht der studentischen Beschäftigten erforderlich. Für ihre Statusgruppe gibt es keine andere geeignete Alternative, um Lohnarmut entgegenzuwirken. Viele von ihnen sind nur kurzfristig beschäftigt, es besteht eine hohe Fluktuation.
Daraus ergibt sich, dass viele nicht gewerkschaftlich organisiert sind. Auch sind Tarifverträge bei dieser Gruppe der Beschäftigten eine Seltenheit. Zudem haben viele Studierende noch nicht viel Arbeitsmarkt Erfahrung, folglich fällt es schwer für angemessene Arbeitsbedingungen einzustehen und einen angemessenen Stundenlohn zu fordern. Es besteht dementsprechend auch keine Möglichkeit, sich auf einen solchen zu berufen.

[11] https://www.dgb.de/schwerpunkt/mindestlohn/++co++45e508be-c8a5-11e4-87c5-52540023ef1a, 9.03.2023.

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

Häufig wird dem gesetzlichen Mindestlohn die Befürchtung entgegengehalten, er könne eine Lohn-Preis-Spirale mit sich bringen. Diese Befürchtung hat sich in der Vergangenheit nicht bewahrheitet, vielmehr ist das Gegenteil zu beobachten. So gab es trotz einer hohen Inflationsrate eine starke Gewinnsteigerung bei Unternehmen.[12] Der Lohn muss versuchen den gestiegenen Lebenshaltungskosten gerecht zu werden. Im Gegensatz zu den Unternehmensgewinnen sank in den letzten Jahren der Reallohn.[13]
Gerade in einer finanziell angespannten Situation, wie wir sie spätestens seit Beginn der Corona-Pandemie beobachten können[14], ist es wichtig, sich finanzielle Rücklagen anzulegen. Dies sehen auch viele Arbeitnehmer*innen. Selbst wenn Arbeitnehmer*innen nach Abzug der essentiellen Lebenshaltungskosten Geld übrighaben, ist nicht davon auszugehen, dass dies zu einem Anstieg der Verbraucherpreise führt.

Wie in 2. bereits dargelegt ist die Arbeitslast für Studierende sehr hoch und kann zu Krankheiten, Stress und Totalausfall führen.
Sofern der finanzielle Druck durch eine Anhebung des Mindestlohns gemindert wird, kann auch eine bessere Arbeit erwartet werden. Ein stabiles und ausreichendes Einkommen sind Grundvoraussetzungen für ein wirklich produktives Arbeiten.

Ein höherer gesetzlicher Mindestlohn führt zudem dazu, dass Arbeitgeber*innen ihren Anwerber*innenvorteil nicht mehr ausschließlich auf das offerierte Gehalt stützen können. Vielmehr sind sie angehalten ihre Arbeitsbedingen attraktiv zu gestalten, um wettbewerbsfähig zu sein. Folge kann sein, dass Arbeitnehmer*innen seltener krank werden, weil Maßnahmen gegen Stress und

[12] https://www.n-tv.de/ticker/Unternehmen-in-Deutschland-nutzen-Inflation-fuer-Gewinnsteigerung-article23966152.html, 9.03.2022.
[13] https://www.zdf.de/nachrichten/wirtschaft/lohn-gehalt-inflation-reallohn-100.html, 10.03.2023.
[14] siehe Ausführungen oben.

Überbelastung ergriffen wurden. Mehr Frauen im Unternehmen sind, weil Arbeitszeiten flexibler gestaltet werden können. Diese Punkte sind auch solche, die für studentische Beschäftigte relevant sind.

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

Bei arbeitenden Studierenden ist generell eine hohe Fluktuation zu verzeichnen. Es ist nicht davon auszugehen, dass diese zunimmt. Falls Arbeitgeber*innen ihren Arbeitsbedingungen aus Wettbewerbsgründen anpassen müssen, kann es viel eher dazu führen, dass Studierende länger an ihrem Arbeitsplatz bleiben.

Auch bei den Faktoren Arbeitszeit und Arbeitsvolumen ist darauf hinzuweisen, dass, wie oben beschrieben, ein höherer Mindestlohn häufig eine Reduktion der Arbeitszeit mit sich bringt. Durch eine Anpassung des Mindestlohns gibt es, zumindest aus studentischer Sicht, mehr freie Arbeitsplätze. Zumindest soweit das Arbeitspensum eines Betriebs gleichbleibend ist.

Bei einem Beibehalten des Arbeitspensums besteht jedoch die Gefahr, dass verschiedene Abgaben fällig werden oder andere Leistungen gekürzt werden. Daher ist es wichtig, bei einer Anpassung des Mindestlohns auch die, an die Lohngrenzen gekoppelten Verpflichtungen und Leistungen, zu evaluieren. Allen voran sind hier Krankenkassenbeiträge und die Zugewinnfreigrenzen vom BAföG zu benennen. Gerade dadurch, dass es für Arbeitgeber*innen das Werkstudent*innenprivileg gibt, bleiben Studierende dennoch attraktive Arbeitnehmer*innen.

Auch für Beschäftigte an Hochschulen und Forschungseinrichtungen gibt es ähnliche Probleme. Auch sie profitieren nur sehr eingeschränkt von den Mindestlohnerhöhungen. Trotzdem, so wie alle, sind sie auf das Geld angewiesen. Wie sich aus der Studie „jung, akademisch, prekär." ergibt, macht bei ihnen das Gehalt knapp 40% des monatlichen Gesamteinkommens aus. 34,4% haben, wenn auch nur zeitweise, bis zu 2 Arbeitsverträge parallel. Auch sind außerdem ein Drittel in den vergangenen 12 Monaten mindestens einer weiteren

Nebentätigkeit außerhalb der Hochschule und/oder Forschungseinrichtung nachgegangen. Trotz dieses Arbeitsvolumens haben im bundesweiten Durchschnitt 77,8% der über 11.000 befragten studentischen Beschäftigten weniger als 1.250 Euro monatlich zur Verfügung und gelten damit als armutsgefährdet, trotz ihrer Beschäftigung im öffentlichen Dienst.

Ein weiterer zu erwähnender Punkt sind die Verknüpfungen des Mindestlohns zu Praktikumsregelungen. Vor allem, da für viele Studierende in ihrer Ausbildung Praktika verpflichtend sind, wird der Bedarf für solche Stellen nicht sinken. Es wäre jedoch angemessen, im Rahmen des Mindestlohns die Regelung des § 22 I MiLoG zu überdenken. Wenn das Ergebnis der Evaluation sein sollte, dass verpflichtende Praktika, die im Rahmen einer schulischen oder hochschulischen Ausbildung stattfinden, weiterhin nicht vom Mindestlohn umfasst sind, dass wenigstens ein prozentualer Satz vom Mindestlohn verpflichtend gezahlt werden muss.

Mit freundlichen Grüßen

Rahel Schüssler für den Vorstand

Steuernummer: 27/653/53632

Kontoverbindung:
Kto.-Nr.: 82 46 400
Bank für Sozialwirtschaft
BLZ 100 205 00
IBAN DE98 1002 0500 0008 2464 00
BIC BFSWDE33BER

Eingetragen im Amtsgericht Berlin-Charlottenburg
Registernr.: VR 25220 B