

Equal Pay Day – Gewerkschaften und Fraueninitiativen gegen Lohnlücke – EU-Richtlinie verpflichtet Mitgliedstaaten zum Handeln

Michael Juretzek, Bremen

Der Equal Pay Day fällt in jedem Land auf den Tag, bis zu dem Frauen über das Jahresende hinaus arbeiten müssen, um auf den Jahreslohn ihrer männlichen Kollegen zu kommen. Durch das Tragen roter Kleidung, Einkäufen mit roten Taschen und Hissen roter Fahnen wird auf die Lohnlücke hingewiesen. In Deutschland fiel dieser Tag auf den 6. März. Mit 18% weist die europäisch stärkste Wirtschaft die viertgrößte Geschlechterlohnlücke (Gender Pay Gap) in der EU aus, nur noch übertroffen durch Tschechien, Österreich und Estland (EU-weit 12,7%). In seiner Mitteilung zum Equal Pay Day

2023 verortet der DGB die Hauptursachen dafür in Minijobs, befristeten Verträgen, mangelnder Tarifbindung und Teilzeit. Neun Millionen, jede zweite erwerbstätige Frau, arbeiten in Teilzeit und stellen 71% der Teilzeitbeschäftigten. Im Alter nehmen die Unterschiede noch zu: Die Durchschnittsrente von Frauen ist um 30% niedriger als die der Männer. Rechnet man die Witwenrente raus, liegt die Rentenlücke bei 43%. Die European Women's Lobby, Dachverband von mehr als 2000 Organisationen, sieht darin ein klares Zeichen der „Feminisierung der Armut“.

Im Januar erklärten die DGB-Frauen: „Die hohe Entgeltlücke ist ein eklatantes Gerechtigkeitsproblem“. Sie fordern:

- Aufwertung von frauendominierten Berufen
- Reform der Minijobs
- Tarifbindung stärken
- Entgelttransparenzgesetz auf mehr Unternehmen ausweiten.

Das 2017 vom Bundestag beschlossene Entgelttransparenzgesetz (EtG) zielt auf das „Gebot des gleichen Entgelts für Frauen und Männer bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit“ (§ 1). Der Weg von Vermutung zu streitbarer Gewissheit führt über Tatsachenwissen. Auskunftsansprüche der Beschäftigten, Berichtspflicht des Betriebes und Sanktionsmöglichkeiten sind wichtig. In allen

Punkten fällt das EtG weit hinter die Empfehlungen der EU-Kommission von 2014 (2014/124/EU) zurück. Ein Recht auf Information haben nur Beschäftigte in Betrieben über 200 Mitarbeiter (§ 10). Da Zweidrittel der Frauen in Klein- und Mittelbetrieben arbeiten, forderte der DGB schon 2022 die Ausweitung auf alle Beschäftigten. Berichtspflichtig sind nur Betriebe mit mehr als 500 Beschäftigte (§ 17); EU-Empfehlung: 50. Das Gesetz „hat in der ursprünglichen Form nicht die beabsichtigte Wirkung entfaltet“, urteilt der DGB in seinem Beitrag „Der Gender Pay Gap im europäischen Vergleich“. Die in über 100 Ländern aktive Initiative

Solidarisches Europa

Ein Kooperationsprojekt mit der Linken-Arbeitsgemeinschaft „Konkrete Demokratie – Soziale Befreiung“ (ArGe)

Koordination: michael.juretzek@nord-com.net



Quelle: frauen.dgb.de

„equal pay day“ bemängelt die „fehlende Transparenz in Bezug auf Löhne und Gehälter“, so „können Betroffene häufig weder feststellen noch beweisen, dass sie unfair entlohnt werden“. (www.equalpay.wiki/Hauptseite)

Viele Kritiken und Forderungen von Gewerkschaften und Initiativen hat Brüssel 2023 in die Richtlinie zu Entgelttransparenz und Durchsetzungsmechanismen (2023/970/EU) aufgenommen. Auskunftsrecht für alle Arbeitnehmer (mind. ab 50 Beschäftigte), Berichtspflicht für alle Betriebe ab 100 Beschäftigte, Verpflichtung zur Abhilfe bei Verstößen, Klagerrecht von Betroffenen, Arbeitnehmervertretern und Gleichstellungsstellen und Sanktionsmöglichkeiten. Bis Juni 2026 haben die Mitgliedstaaten Zeit zur Umsetzung in nationales Recht. Eine gründliche Reform des Entgelttransparenzgesetzes steht an.

Gerhard Trabert beim Jahresauftakt Der Linken in Mannheim

Christoph Cornides, Mannheim. Am 24. Februar 2024 sprach Prof. Dr. Gerhard Trabert, Arzt und Sozialaktivist, ehemaliger Kandidat der Linken für das Amt des Bundespräsidenten und aktuell Kandidat der Linken auf Listenplatz 4 für die Europawahl, beim Jahresauftakt der Linken Mannheim. Der „Mannheimer Morgen“ veröffentlichte dazu ein ganzseitiges, vorab geführtes Interview mit Trabert unter dem Titel: „Armenarzt“ Gerhard Trabert: „Politiker weit entfernt von Lebensrealität der Menschen“. (Mannheimer Morgen, 24.2.2024)

Auf der mit über 80 Teilnehmenden gut besuchten Veranstaltung, berichtete Trabert u.a. über seine langjährige medizinische und soziale Arbeit mit dem Arztmobil. Die Grundsätze und Ziele, von denen er sich dabei bei der Behandlung von Menschen in sozialer Notlage leiten lässt, hat er auf seiner Homepage wie folgt

zusammengefasst: „Armut macht krank, Krankheit macht arm. Seit Jahrzehnten ist es mein wichtiges Anliegen, diesen Missstand in die Öffentlichkeit zu tragen und zu versuchen, betroffenen Menschen als Sozialarbeiter und Arzt ein Stück Würde zurückzugeben.“ (<https://gerhardtrabert.de>). Traberts Ziel dieser auch im Rahmen des Vereins „Armut und Gesundheit in Deutschland“ e.V. organisierten Arbeit war es immer, dass diese Form aufsuchender medizinischer und sozialer Unterstützung zum Teil öffentlicher Versorgung werden muss. Bisher aber konnte keinerlei Fortschritt in Richtung Übernahme dieser Arbeit als öffentliche Aufgabe erreicht werden. In seinem Beitrag und in Antworten auf viele anschließende Fragen der Teilnehmenden, spannte Trabert den Bogen von seiner praktischen Arbeit mit Menschen in sozialen Notlagen zur notwendigen Sozial- und Gesundheitspolitik



Trabert vor Ort mit dem Arztmobil

Foto siehe gerhardtrabert.de/downloads
Fotograf Christof Mattes

auf Bundes- und europäischer Ebene.

Seine Kandidatur für die Linke zu den Europawahlen als Nichtmitglied begründete Trabert damit, dass für viele soziale Missstände – z.B. fehlende soziale und Krankenversicherung für alle in der EU – Lösungen auf europäischer Ebene gefunden werden müsse. Zum anderen begründete er sie auch mit der sehr konkreten Kritik an falscher und oft wirklichkeitsferner Politik von Regierung und Oppositionsparteien.

Europäische Union: Mehr Schutz für Plattformbeschäftigte

Bruno Rocker, Berlin

Am 11. März haben die Mitgliedsstaaten der EU die neue EU-Plattformrichtlinie verabschiedet. * Erhebliche Bemühungen der belgischen Ratspräsidentschaft für einen Kompromissvorschlag waren dafür nötig. Letztlich führte der Wechsel von Estland und Griechenland auf die Seite der Unterstützer der neuen Richtlinie endlich die erforderliche „doppelte Mehrheit“ (55% der Mitgliedsländer, 65% der EU-Bevölkerung) herbei. Die fortdauernde Verweigerung Frankreichs und der Bundesrepublik Deutschland, die allein ca. 33% der EU-Bevölkerung ausmachen, konnte dadurch überstimmt werden.

Plattformarbeit gilt laut Definition der EU als eine Arbeitsform, bei der Organisationen oder Einzelpersonen über eine Online-Plattform mit anderen Organisationen oder Einzelpersonen in Kontakt treten, um gegen Bezahlung spezifische Dienstleistungen zu erbringen. Plattformarbeit gibt es in vielen Formen und unterschiedlichen Dimensionen. Dazu gehören beispielsweise neben den bekannten Lieferdiensten für Essen und Lebensmittel auch Kinderbetreuung, Altenpflege oder Taxifahrten. Bereits 2022 waren in den rund 500 digitalen Arbeitsplattformen mehr als 28 Millionen Menschen in einer

(oder mehrere) dieser digitalen Arbeitsplattformen tätig. Bis zum Jahr 2025 wird von der EU ein Anstieg auf ca. 43 Millionen Beschäftigte erwartet.

Die neue EU-Richtlinie soll erstmals diesen online-basierten Parallelarbeitsmarkt regulieren, auf dem derzeit Internetunternehmen zum Teil systematisch gesetzliche und tarifliche Standards unterlaufen bis hin zu Arbeitsbedingungen, die menschenunwürdig sind. Zuvor hatte Spanien als erstes EU-Land mit seinem sogenannten „Rider-Gesetz“ erste Regulierungen vorgenommen. Nicht nur, aber oft handelt es sich bei den über Plattformen Beschäftigten um Menschen, die jung sind, einen Migrationshintergrund haben und sich in einer prekären Lage befinden. Sie unterliegen der Kontrolle der Plattformen, verdienen nur sehr wenig, sind oftmals daran gehindert, sich gewerkschaftlich zu organisieren und werden in vielen Fällen bei ihrer Arbeit über Apps gesteuert. Dennoch werden sie oftmals mit einhergehendem Verlust aller Arbeitsschutzrechte sogar als „Selbstständige“ eingestuft.

Seit Jahren engagieren sich zusammen mit Initiativen aus der Plattformarbeit die Gewerkschaften in Europa gegen die

* Richtlinie: data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-7212-2024-ADD-1/de/pdf, Foto: Autor



Handystop: Neuer Auftrag?

se Herausforderungen. Ein Schutz der Beschäftigten, wie jetzt durch die neue EU-Richtlinie auf den Weg gebracht, war längst überfällig. In erster Linie geht es dabei um die Bekämpfung von Scheinselbstständigkeit sowie um die Regulierung von automatisierten Überwachungs- oder Entscheidungssystemen. Gegenüber der jetzigen Praxis handelt es sich um echte Verbesserungen, die aber erst noch umgesetzt werden müssen (siehe auch die Pressemitteilung des Rates).

DOK: Europäischer Rat – Pressemitteilung vom 11. März 2024 (Auszüge)

Plattformbeschäftigte: Rat bestätigt Einigung über neue Vorschriften zur Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen

Das ist der erste EU-Rechtsakt, mit dem das algorithmische Management am Arbeitsplatz reguliert wird und EU-Mindeststandards zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen für Millionen von Plattformbeschäftigten in der gesamten EU gesetzt werden. Die heute bestätigte Einigung baut auf der Arbeit früherer Ratsvorsitze auf und bekräftigt die soziale Dimension der Europäischen Union.

Pierre-Yves Dermagne, belgischer Vizepremierminister und Minister der Wirtschaft und der Arbeit

Bekämpfung von Scheinselbstständigkeit in der Plattformarbeit

Der vereinbarte Text sorgt für ein ausgewogenes Verhältnis zwischen der Achtung der nationalen Arbeitssysteme und der Gewährleistung von Mindeststandards für den Schutz der mehr als 28 Millionen Menschen, die über digitale Arbeitsplattformen in der gesamten EU arbeiten.

Im Mittelpunkt des Kompromisstextes steht eine gesetzliche Vermutung, die dazu beitragen wird, **den korrekten Beschäftigungsstatus** von Personen, die über digitale Plattformen arbeiten, **zu bestimmen**:

- Die Mitgliedstaaten werden in ihrem Rechtssystem eine **gesetzliche** Vermutung eines Beschäftigungsverhältnisses festlegen, die ausgelöst wird, wenn Tatsachen auf eine Kontrolle und Steuerung hindeuten.

nisses festlegen, die ausgelöst wird, wenn Tatsachen auf eine Kontrolle und Steuerung hindeuten.

- Diese Tatsachen werden nach nationalem Recht und Kollektivverträgen festgestellt, wobei die EU-Rechtsprechung zu berücksichtigen ist.
- Personen, die Plattformarbeit leisten, ihre Vertreter oder nationale Behörden können sich auf diese gesetzliche Vermutung berufen und ihre Falscheinstufung geltend machen.
- Es obliegt der digitalen Plattform nachzuweisen, dass kein Beschäftigungsverhältnis besteht.

Darüber hinaus werden die Mitgliedstaaten digitalen Plattformen und nationalen Behörden bei der Einführung der neuen Maßnahmen **Leitlinien** an die Hand geben.

Regulierung des algorithmischen Managements

Durch die mit dem Parlament erzielte Einigung wird sichergestellt, dass Beschäftigte **ordnungsgemäß unterrichtet** werden, wenn automatisierte Überwachungs- und Entscheidungssysteme unter anderem in Bezug auf ihre Einstellung, ihre Arbeitsbedingungen und ihren Verdienst zum Einsatz kommen.

Außerdem wird der **Einsatz automatisierter Überwachungs- oder Entscheidungssysteme** für die Verarbeitung bestimmter Arten personenbezogener Daten von Personen, die Plattformarbeit leisten, – wie etwa biometrische Daten oder ihr emotionaler oder psychischer Zustand – **verboten**.

Die **menschliche Aufsicht und Bewertung**, einschließlich des Rechts auf eine Erklärung und Überprüfung der Entscheidung, werden auch in Bezug auf automatisierte Entscheidungen gewährleistet. Nachdem die förmlichen Schritte des Annahmeverfahrens abgeschlossen sind, haben die Mitgliedstaaten zwei Jahre Zeit, die Bestimmungen der Richtlinie in ihr nationales Recht umzusetzen.

PM: www.consilium.europa.eu/de/press/press-releases/2024/03/11/platform-workers-council-confirms-agreement-on-new-rules-to-improve-their-working-conditions/