



Wundersame Reformen in und mit der EU

Roland Erne* über Gender-Pay-Gap und beispielhafte Tarifstärkung in Rumänien

In: *express* 10/2023

Mehr Recht auf Transparenz

Neues EU-Gesetz stärkt die Lohngleichheit

Das Recht auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit gilt seit Jahren. Trotzdem verdienen Frauen in der EU noch immer viel weniger, nämlich 14,4 Prozent im Jahr 2018, als Männer. Laut Eurostat (2021) lässt sich diese Lohndiskriminierung nur zu einem kleinen Teil mit strukturellen Faktoren wie Alter, Bildung, Beruf, Berufserfahrung, Art des Arbeitsvertrags, Branche, Betriebsgröße, Betriebsinhaber oder Betriebsort erklären. Auch nach Berücksichtigung dieser Faktoren verdienten Frauen laut Eurostat in der EU noch 11,2 Prozent weniger als Männer.

Wieso versagt das bisherige Recht so kläglich, wenn es um den Lohnschutz für Frauen geht? Die Antwort liegt in den bisherigen Gesetzen: Frauen sind gezwungen, gegen ihre Arbeitgeber vor Gericht zu ziehen, wenn sie ihr Recht durchsetzen möchten. Solche Prozesse sind nicht einfach zu gewinnen, da Firmen ihre Löhne geheim halten können. Zudem müssen Klägerinnen auch mit Revanche-Aktionen ihrer Arbeitgeber rechnen. Zwischen 1996 und 2007 kam es daher in Deutschland nur zu 31 Lohngleichheitsprozessen, in Frankreich zu 16 und in Polen sogar nur zu einem einzigen (Erne und Imboden 2015). Auf Druck der Gewerkschaften verabschiedete die EU in diesem Mai deshalb eine neue Richtlinie »zur Stärkung der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit«. Bisher blieb den Frauen nur der riskante Gang vor Gericht.

Dieses neue EU-Gesetz stärkt die Lohntransparenz und die Durchsetzung der Lohngleichheit. Künftig hat jede Beschäftigte das Recht, den Durchschnittslohn aller Beschäftigten zu erfahren, die im selben Betrieb eine gleichwertige Arbeit verrichten. Jeder Betrieb mit mehr als 100 Mitarbeiter:innen wird verpflichtet, regelmäßig über das geschlechtsspezifische Lohngefälle zu berichten. Zudem dürfen EU-Staaten künftig betriebliche Lohninformationen auch selbst zusammenstellen und veröffentlichen, und zwar auf Grundlage der Daten der Arbeitgeber für die Steuer- und Sozialversicherungsbehörden. Beträgt der Lohnunterschied mehr als fünf Prozent und kann dies nicht objektiv begründet werden, muss der Betrieb mit einer Arbeitnehmervertretung Abhilfemaßnahmen vereinbaren. Zudem kann die Vergabe von öffentlichen Aufträgen künftig auch von der Durchsetzung der Lohngleichheit abhängig gemacht werden. Weitere Maßnahmen wie eine Beweislast erleichterung oder ein besserer Schutz gegen Racheakte für Klagende stärken ebenfalls den Lohnschutz für Frauen und die Lohngleichheit.

Erne, R. and N. Imboden (2015): Equal pay by gender and by nationality. Cambridge Journal of Economics 39(2): 655-674.

Eurostat (2021): Gender pay gaps in the European Union – a statistical analysis – Revision 1, 2021 edition

Stärkung von Tarifverträgen

Rumänien macht es vor

Rumänien zeigt, wie die Länder in Europa die Tarifverträge stärken können. Das jüngste rumänische Tarifvertragsgesetz ist ein Wegweiser für ganz Europa. Das ist die Einschätzung von UNI Europa, dem europäischen Gewerkschaftsverband für den privaten Dienstleistungssektor, dem auch ver.di angehört (Roethig und De Spiegleare 2023).

Folgende Verbesserungen bringt das Gesetz: erleichterter Zugang von Gewerkschaften zu nichtorganisierten Betrieben; für alle Betriebe mit mehr als zehn Beschäftigten obligatorische Tarifverhandlungen; in einer Branche müssen Arbeitgeber künftig jede Gewerkschaft anerkennen, die mindestens fünf Prozent der Beschäftigten vertritt (das heißt Senkung der Repräsentativitätsschwelle für Gewerkschaften nicht nur auf Betriebs-, sondern auch auf Branchenebene); vereinfachte Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Tarifverträgen; auch Selbstständigen ist es erlaubt, sich zu organisieren; mehr Schutz von Gewerkschaftsmitgliedern vor Diskriminierung; Stärkung des Streikrechts inklusive Legalisierung von Solidaritätsstreiks und politischen Streiks.

Dies ist ein Wendepunkt. Denn nach der Finanzkrise von 2009 verschrieben die EU und der Internationale Währungsfonds (IWF) ganz andere Rezepte: Um EU- und IWF-Gelder zur Stützung seiner Staatsfinanzen zu erhalten, musste Rumänien 2011 im Gegenzug ein neoliberales Arbeitsgesetz verabschieden. Daraufhin fiel die Zahl der Beschäftigten, die einen Tarifvertrag haben, von 100 Prozent (2009) auf 15 Prozent (2017). Auch deshalb nahm die soziale Ungleichheit stark zu. Rumänien hat heute eine der höchsten Armutsraten unter den Erwerbstätigen in ganz Europa.

Als der soziale Sprengstoff dieser neoliberalen Rezepte immer offensichtlicher wurde, beschloss die EU, gegenzusteuern und verabschiedete die EU-Mindestlohnrichtlinie, laut der 80 Prozent aller Beschäftigten einen Tarifvertrag haben sollten. Nach der Covid-Pandemie machte die EU zudem die Zahlung ihrer Aufbau- und Resilienz-Gelder an Rumänien von einer Revision des Arbeitsrechts abhängig, um den »sozialen Dialog« zu stärken. Dieser Kurswechsel wäre ohne den Druck der Gewerkschaften nicht möglich gewesen, inklusive einer fünftägigen Protest-Karawane von Bukarest nach Brüssel im Juli 2021. Zudem sahen auch wichtige Kapitalfraktionen (inklusive der Banken) ein, dass eine Rückkehr zu Tarifverträgen sinnvoll ist, um faire Wettbewerbsbedingungen in einer Branche zu schaffen.

Dies ebnete der sozialdemokratisch-liberalen Koalitionsregierung Rumäniens den Weg für die Verabschiedung des neuen Arbeitsgesetzes. Dennoch bleibt ein bitterer Nachgeschmack: Es ist immer einfacher, ein Tarifvertragssystem zu zerschlagen, als es danach wieder aufzubauen.

Roethig, O. und De Spiegleare, S. (2023): Collective bargaining: Romania shows the way. Social Europe. 12. September.

** Roland Erne war Chemielaborant und Gewerkschaftssekretär in Lausanne und Zürich. Seit 2003 ist er Hochschullehrer für Europäische Arbeitsbeziehungen am University College Dublin.*

express im Netz und Bezug unter: www.express-afp.info
Email: express-afp@online.de

express / AFP e.V., NiddasträÙe 64, VH, 4. OG, 60329 Frankfurt a.M.

Bankverbindung für Spenden und Zahlungen:
AFP, Sparda-Bank Hessen eG, IBAN: DE28 5009 0500 0003 9500 37, BIC: GENODEF1S12