

SYSTEMRELEVANT

Transkript: Folge 266

Wie gerecht sind Tarifverträge im öffentlichen Dienst?

Thema dieser Episode ist die Bedeutung der Dissertation von Milena Herbig, diesjährige Preisträgerin des Hugo Sinzheimer Preises, der ihr am 23. Oktober 2025 für ihre herausragende Leistung im Arbeitsrecht verliehen wurde. Milena Herbig hat sich in ihrer Arbeit mit „Rechtsfragen der Eingruppierung im öffentlichen Dienst“ beschäftigt. Sie analysiert die Eingruppierung im öffentlichen Dienst, die Kriterien für die Entgeltfestlegung, die Rolle des Völkerrechts im Arbeitsentgelt sowie die politische Bedeutung der Arbeit, insbesondere im Kontext der Geschlechtergerechtigkeit und der neuen europäischen Entgelttransparenz-Richtlinie.

00:00:02 Intro und Outro

Systemrelevant: Fakten für eine demokratische und nachhaltige Wirtschaft.

00:00:13 Marco Herack

Heute ist Mittwoch, der 22. Oktober 2025, willkommen zur 266. Ausgabe von Systemrelevant. Wir werden heute etwas tun, was wir noch nie getan haben, und zugleich bringt mich Ernesto rein zeitlich gesehen in eine etwas schwierige Lage, denn wir werden heute über eine Doktorarbeit und eine Preisverleihung sprechen und die Preisverleihung findet erst morgen statt. Hallo, Ernesto.

00:00:37 Ernesto Klengel

Ja, so ist es, Marco. Hallo, wir freuen uns sehr darauf, auf die Veranstaltung morgen.

00:00:41 Marco Herack

Das war Ernesto Klengel, Direktor des HSI, des Hugo-Sinzheimer-Instituts, und das beschäftigt sich mit den arbeitsrechtlichen Fragen in der Hans-Böckler-Stiftung und Milena Herbig. Ich grüße Dich.

00:00:49 Milena Herbig

Hallo.

00:00:49 Marco Herack

Du hast eine Dissertation an der Universität für Verwaltungswissenschaften Speyer verfasst und, na ja, vielleicht besser gesagt, DIE Dissertation verfasst. Erarbeitet, dem Leben abgerungen: Rechtsfragen der Eingruppierung im öffentlichen Dienst. Die wiederum den Preis erhält. Und da hab ich jetzt entschieden, auch wenn er noch nicht da ist, der Preis. Herzlichen Glückwunsch dazu, Milena.

00:01:18 Milena Herbig

Danke.

00:01:19 Marco Herack

An unsere Hörerinnen und Hörer vorweg, wie immer noch der Hinweis, dass

ihr uns erreichen könnt per E-Mail an systemrelevant@boeckler.de. Hinweise, Korrekturen, Unmut und Anregungen bitte einfach einsenden. In den Shownotes findet ihr die Liste der sozialen Netzwerke sowie unsere weiteren Podcasts. Derer haben wir zwei und wir freuen uns natürlich sehr, wenn ihr uns in einem Podcatcher eurer Wahl abonniert und keine Folge verpasst. Damit wir jetzt alle mittraben können, Ernesto, der Hugo Sinzheimer Preis, kannst du uns da kurz helfen, was er ist, für was er verliehen wird, vielleicht auch?

00:01:50 Ernesto Klengel

Na klar, also das ist der Preis, der für exzellente und herausragende Doktorarbeiten im Arbeitsrecht. Er wird jährlich verliehen, unter der Schirmherrschaft des Hugo-Sinzheimer-Instituts. Es gibt aber auch eine Jury aus 3 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, die darüber unabhängig auch entscheidet, wer denn der den Preis erhalten soll. Und es geht natürlich darum, tolle Arbeiten sichtbar zu machen. Denn es ist ja schade, dass bei Doktorarbeiten, da steckt ja ganz viel eben drin, ganz viel gedankliche Leistung, ganz viel Arbeit auch, um ein Thema ein Stück weit auch aufzuarbeiten und zuzuspitzen. Und es geht darum, einfach die beste Arbeit, die in dem Jahr erschienen ist, dann zu präsentieren.

00:02:34 Marco Herack

Und das ist jetzt die Arbeit von Milena. Milena, worum geht es denn in deiner Doktorarbeit?

00:02:42 Milena Herbig

Ja, du hast ja gerade den Titel der Arbeit schon genannt: Rechtsfragen der Eingruppierung im öffentlichen Dienst.

00:02:48 Marco Herack

Ich will jetzt nicht sagen, dass ich dadurch verstanden hätte, worum es geht, ehrlich gesagt.

00:02:53 Milena Herbig

Also ich denke auch, dass viele mit dem Titel vielleicht noch nicht so viel anfangen können, aber dahinter steht eigentlich ein Thema, das ganz viele Arbeitnehmer*innen betrifft, und zwar die Bezahlung ihrer Arbeit. Eingruppierung bezeichnet nämlich die Feststellung der Entgeltgruppe nach den Tarifverträgen und ich habe mich da mit den Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes beschäftigt. Aber es gibt viele andere Tarifverträge, die ganz ähnlich funktionieren. Ich habe in der Arbeit einmal die rechtlichen Rahmenbedingungen untersucht, die es für Eingruppierungsregelung gibt, also im Völkerrecht, Europarecht, Verfassungsrecht und im einfachen Recht.

00:03:31 Milena Herbig

Und dann habe ich vor allem auch das System der Eingruppierung im öffentlichen Dienst. Da habe ich mir die Tarifverträge TVÖD und TVL näher

angeschaut. Da habe ich geschaut, nach welchen Kriterien richtet sich da die Entgeltgruppe. Woher kommen eigentlich diese Kriterien und wie haben sie sich im Laufe ihrer rund hundertjährigen Geschichte mittlerweile verändert.

00:03:52 Ernesto Klengel

Genau, also es geht ja darum bei der Eingruppierung, das finde ich wirklich interessant, also ich kenne ja die Beratungen der Jury nicht, 'ne, aber ich finde es deshalb 'n interessantes Thema, weil wir uns ja sonst in der Rechtswissenschaft eben gerne eben mit den im Tarifrecht beschäftigten und mit den Tarifverträgen, was da eigentlich steht, aber wirklich diese Entscheidung, diese konkrete Entscheidung, welche Arbeitnehmerin, welcher Arbeitnehmer bekommt jetzt welche tarifliches Entgelt, in welche Entgeltgruppe wird sie oder er eingeordnet. Das ist ja eigentlich am Ende das Entscheidende für die Vergütung. Ja, daran entscheidet sich, wie viel Geld ich bekomme am Ende des Monats und das ist total unterbelichtet in der Rechtswissenschaft. Also damit beschäftigen sich nur wenige. Da gibt es durchaus auch natürlich Streitigkeiten, die auch vor den Gerichten laufen, aber in der Wissenschaft guckt man sich das relativ wenig an und deswegen finde ich das so toll, dass diese Arbeit für preiswürdig erachtet wurde.

00:04:42 Marco Herack

Also mir ist da ein Aspekt aufgefallen, den ich dann gleich noch ansprechen werde, vielleicht Ernesto, was sind denn die Kriterien für den Preis, habt ihr da so 'n Schema oder wie muss ich mir das vorstellen?

00:04:54 Ernesto Klengel

Also ich hatte es ja schon angerissen: Die Jurymitglieder, die sind recht frei darin, auch zu entscheiden, also es sind in diesem Jahr oder auch schon seit einiger Zeit, ist das Professor Reingard Zimmer, Professor Rüdiger Krause und es war Professor Martin Gruber-Risak, den einige Hörerinnen und Hörer des Podcasts auch kennen aus dem Report zum europäischen Arbeits- und Sozialrecht. Der wird übrigens da nicht mehr in dieser Funktion tätig sein, weil er in der österreichischen Regierung eine Position übernommen hat und dementsprechend seine wissenschaftlichen Betätigungen zurückfahren muss, leider.

00:05:28 Ernesto Klengel

Jedenfalls, das ist die Zusammensetzung, die Jurymitglieder entscheiden. Es geht natürlich um 'ne wissenschaftliche Qualität, auch 'ne juristische, klassische handwerkliche Qualität auch natürlich für die Arbeit, aber so 'n bisschen geht es darüber hinaus. Es ist ja auch nicht der einzige Preis für juristische Doktorarbeiten, sondern es ist eben der Sinzheimer Preis und der Name Sinzheimer ist eben verbunden mit besonders gesellschaftlich relevanten Themen, die wirklich auch für die Praxis natürlich relevant sind und das haben wir bei der Eingruppierung auch definitiv. Und es geht eben auch immer

noch mal so um so 'ne Sichtweise, die jetzt, sagen wir mal, die disziplinären Grenzen des Arbeitsrechts auch überschreiten.

00:06:02 Ernesto Klengel

Also, dass man nicht nur so das klassische Arbeitsrecht macht, sondern vielleicht auch mal 'n Perspektivwechsel irgendwie hat. Und Milena hat es ja schon dargestellt, dass sie eben sich sehr stark auch mit den internationalen Aspekten auch beschäftigt, den europarechtlichen Aspekten und der Rechtsgeschichte. Und das finde ich, ist wirklich etwas, also wirklich die Entstehung dieser Tarifverträge. Und das ist was, was ja hier sicherlich auch mit 'ne Rolle gespielt hat, vermute ich mal.

00:06:26 Marco Herack

Das heißt also, die sind so frei in ihrer Tätigkeit, dass du da jetzt tatsächlich dich komplett raushältst.

00:06:33 Ernesto Klengel

Ja, das möchte ich auch.

00:06:34 Marco Herack

Ja, bist du kein bössartiger Diktator, der da...

00:06:38 Ernesto Klengel

Nein, die arbeiten komplett frei. Also zum Einsendeschluss bekommen sie die eingereichten Arbeiten von uns. Also das machen wir natürlich schon für sie und sie sind dann frei, sich zu organisieren, auch sozusagen die Arbeiten auch zu lesen, was natürlich auch 'ne ganz schöne Arbeit ist, muss man sagen. Und dann sich zu beraten und Kriterien auch festzulegen, da nehmen wir keinen Einfluss drauf.

00:06:56 Marco Herack

Ja, Milena, wie bist du denn wiederum auf das Thema gekommen, dass du dann in dieser Ausführlichkeit dann auch behandeln wolltest?

00:07:04 Milena Herbig

Ja, also meine Promotionsbetreuerin, Frau Professorin Constanze Janda, der war aufgefallen, dass es immer wieder Urteile des Bundesarbeitsgerichts gibt, die sich mit der Auslegung von Tätigkeitsmerkmalen nach den Entgeltordnungen im Öffentlichen Dienst beschäftigen. Also die zum Beispiel fragen, was heißt denn einfachste Tätigkeit, was sind einfache Tätigkeiten oder was sind schwierige Tätigkeiten? Das sind alles Begriffe, die in den Entgeltordnungen vorkommen. Und dann war gleichzeitig 2020, als ich angefangen habe, die Dissertation zu schreiben.

00:07:38 Milena Herbig

Und wir erinnern uns, das war das erste Jahr der Corona-Pandemie in Deutschland. Da wurde dann in einer breiten Öffentlichkeit darüber diskutiert,

nach welchen Kriterien soll sich eigentlich die Höhe des Arbeitsentgelts richten, soll nach Bildung bezahlt werden, soll vielleicht nicht doch Systemrelevanz auch eine Rolle spielen? Das habe ich zum Anlass genommen, mich näher mit den Eingruppierungsregelungen des öffentlichen Dienstes zu beschäftigen. Die sind nämlich sehr interessant, insbesondere auch, weil sie eine sehr lange Geschichte haben und es gibt viel Rechtsprechung dazu und sie gelten auch für relativ viele Arbeitnehmer*innen.

00:08:12 Marco Herack

Jetzt sind wir ja hier in diesem Podcast, Ernesto hält die Fahne hoch, aber meistens sind wir hier Sozialwissenschaftler. Das kann man ja nicht leugnen – und Rechtswissenschaft funktioniert ja vielleicht ein bisschen anders. Deswegen würde mich mal interessieren, also Sozialwissenschaftler, also auch Ökonomen, würden da jetzt ja hergehen, ein paar Interviews führen, Umfragen machen und Ähnliches und dann mit dem Datenmaterial herleiten, ob die These, die sie nun haben, stimmt oder nicht. Wie geht es denn da in der Rechtswissenschaft zugange?

00:08:41 Milena Herbig

In der Rechtswissenschaft, da gibt es verschiedene Möglichkeiten. Es kommt darauf an, was für eine Forschungsfrage man wählt. Zum Beispiel, wenn man jetzt eine rechtsvergleichende Arbeit schreiben würde, dann würde man bestimmte Methoden anwenden. Ich habe in meiner Arbeit aber auf die klassischen juristischen Methoden zurückgegriffen. Die wir auch im Jurastudium lernen für die Falllösung. Und zwar Auslegungsmethoden. Dabei geht es darum, dass man den Sinn, der hinter einer Norm steht, versucht zu bestimmen. Und das machen Jurist*innen anhand von Wortlaut, Systematik, also den Zusammenhang zu anderen Regelungen der Entstehungsgeschichte einer Norm. Und schließlich fragen sie sich, was Sinn und Zweck einer Norm sein kann. Jetzt für das Thema Arbeitsentgelt von besonderer Bedeutung, dass es in Deutschland einerseits den Tarifparteien überlassen wird, im Rahmen ihrer verfassungsrechtlich garantierten Tarifautonomie, Regelungen hierzu zu treffen. Es andererseits auch Vorgaben im höherrangigen Recht gibt. Insbesondere regelt das Unionsrecht den Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit, der einzuhalten ist. Diese verschiedentlich rechtlich geschützten Interessen müssen in Einklang gebracht werden beziehungsweise es muss ihr Verhältnis geklärt werden.

00:10:06 Marco Herack

Dann kommen wir mal zum Inhalt. Also man könnte ja am Anfang den Eindruck gewinnen, dass es um die Besoldung von Beamten geht, aber das wäre falsch, oder?

00:10:15 Milena Herbig

Genau, ich hab mich mit den tarifvertraglichen Regelungen befasst, die

gelten für Arbeitnehmerinnen im öffentlichen Dienst. Für Beamtinnen gibt es gesetzliche Regelungen zur Besoldung. Also Beamtinnen erhalten Besoldung, Arbeitnehmer*innen erhalten Entgelt und Besoldung wird eben einseitig durch Gesetz festgelegt, während die Regelung für die Arbeitnehmer*innen durch die Tarifverträge vereinbart werden. Praktisch gibt es hier deutliche Parallelen in den Strukturen von Besoldungsregelungen und Eingruppierungsregelungen, aber rechtlich sind das eben unterschiedliche Konstrukte.

00:10:52 Marco Herack

Sag mal, Ernesto, Beamte dürfen nicht streiken, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer schon, oder?

00:10:59 Ernesto Klengel

Ja, die genau, also die Arbeitnehmer*innen in jedem Fall und bei den Beamtinnen und Beamten ist das ja alles so 'n bisschen streitig, ob das alles so vor allen Dingen auch mit dem höherrangigen Recht so vereinbar ist. Das ist das deutsche Verständnis, dass sie halt nicht streiken dürfen, jetzt im Sinne von einer wirklichen Arbeitsniederlegung, ne. Dass sie demonstrieren dürfen und so, das ist ja klar, aber ja, hier hat die Gewerkschaftsbewegung eine Niederlage erlitten vor dem Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte, insofern kann man das schon so sagen. Der EGMR hat im Prinzip die deutsche Rechtslage nicht beanstandet, dass das so ist.

00:11:33 Marco Herack

Und du hast ja auch das Völkerrecht mit bedacht, Milena, ne, da war ich so 'n bisschen überrascht. Also Arbeitsentgelt, Völkerrecht, das hatte ich jetzt nicht so auf dem Schirm. Wie spielt denn das da zusammen?

00:11:42 Milena Herbig

Im Völkerrecht gibt es verschiedene Regelungen, die Vorgaben machen zum Arbeitsentgelt. Also einerseits gibt es mehrere Regelungen, in denen es um Diskriminierungsverbote geht zwischen den Geschlechtern. Und dann gibt es aber auch Regelungen, die sagen, das Arbeitsentgelt muss angemessen sein. Also da wird auch von objektiven Kriterien gesprochen zum Teil. Also man findet dort einiges. Die Frage ist, wie wirkt das eben auf das deutsche Recht? Müssen die Tarifvertragsparteien das beachten, dass es alles nicht so einfach, aber was klar ist, die Gerichte müssen das beachten.

00:12:15 Milena Herbig

Also, wenn sie Tarifverträge auslegen, könnten sie oder sollten sie eigentlich auch auf die völkerrechtlichen Regelungen schauen und könnten davon ausgehen, dass die Tarifvertragsparteien das eigentlich einhalten wollen. Also man könnte das immer bei der Auslegung der tarifvertraglichen Regelung heranziehen.

00:12:32 Ernesto Klengel

Genau, da sind wir ja bei einem ganz wichtigen Punkt. Es geht ja sozusagen

bei der Festlegung von Entgelt...das funktioniert ja, wie gesagt, nicht nur eben über den Wortlaut der Tarifverträge, sondern eben auch über diesen Eingruppierungsakt. Und bei dieser Festlegung, das ist dann, es ist ja 'ne unheimlich wichtige Frage und eben 'ne Gerechtigkeitsfrage, die da jetzt einfach dahintersteht. Und wenn das jetzt nach Kriterien erfolgt, die an sich diskriminieren, weil sie direkt oder oft dann eben auch indirekt zum Beispiel eben Frauen benachteiligt, weil bestimmte Kriterien irgendwie in 'ner Weise ausgelegt werden, wo man sagt, ja die Tätigkeit ist besonders qualifiziert, wenn sie eben 'ne typisch männliche Tätigkeit auch ist, die vorwiegend von Männern eben ausgeübt wird.

00:13:12 Ernesto Klengel

Dann führt das natürlich dazu, dass es auch 'ne Geschlechterungleichbehandlung gibt bei der Anwendung von Tarifverträgen und deswegen ist das, sagen wir, einer der, glaub ich, der wichtigen Punkte dieser Arbeit, auch dieses Themas allgemein, auf den man hier kommt.

00:13:24 Marco Herack

Ich fand dieses Thema Völkerrecht halt auch sehr interessant, weil wir ja als Ausgangsfrage, Milena hatte das auch gerade gesagt, die ja auch das Thema Systemrelevanz der Tätigkeiten mit drin hatten in der Arbeit und da wäre ja so mein erster Gedanke, na ja, also Systemrelevanz an sich müsste ja schon, dazu führen, dass 'n ordentliches Gehalt gezahlt wird. Wie wir gelernt haben während Covid, definitiv nicht, nein. Selbst dann, wenn Mangel herrscht. Und da könnte ja dann wiederum das Völkerrecht dann auf die Sprünge helfen und dafür sorgen, dass dann daraus irgendwie 'n ordentliches Gehalt entsteht oder denke ich da völlig falsch.

00:14:01 Milena Herbig

Man könnte das überlegen, also es gibt zum Beispiel im internationalen Pakt wirtschaftlicher, sozialer und kultureller Rechte eine Regelung, die dazu verpflichtet, gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit zu gewährleisten. Und da wäre dann die Frage, was ist gleichwertige Arbeit? Und man könnte eben überlegen, ob Systemrelevanz eine Arbeit nicht höherwertiger macht und dass das deshalb auch dann berücksichtigt werden muss und dann nicht zwei Tätigkeiten genau gleich bezahlt werden dürfen, obwohl die eine eben eine hohe Systemrelevanz aufweist und die andere nicht.

00:14:35 Milena Herbig

Aber sie sonst relativ vergleichbar sind. Das könnte man überlegen. Es ist jetzt aber auch nicht so einfach, also, weil die Frage ist immer, wie bestimmt man Gleichwertigkeit und hier gab es ganz lange keine eindeutigen Kriterien. Jetzt für den Bereich Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, da gibt es jetzt Kriterien, und zwar in der Entgelttransparenzrichtlinie, aber da geht es immer um die Anforderungen einer Arbeit. Also es geht um Qualifikation, Arbeitsbedingungen, Belastungen und Verantwortung. Da könnte man dann

überlegen und das mache ich auch in der Arbeit, ob man nicht unter dem Aspekt Verantwortung Systemrelevanz fassen könnte und das darüber einfließen können sollte. Dann würde man im Ergebnis dazu kommen, dass es zu berücksichtigen wäre.

00:15:23 Marco Herack

Wonach richtet sich denn so ein Arbeitsentgelt? Also gibt es da klare Kriterien?

00:15:27 Milena Herbig

Also in den Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes, da habe ich das ja herausgearbeitet. Da ist es so, dass die Entgeltordnungen sortiert sind nach Berufsbildern oder Beschäftigtengruppen. Zum Beispiel gibt es am Anfang allgemeine Tätigkeitsmerkmale für den Verwaltungsdienst und dann gibt es Merkmale für Apotheker, für Ärzte, für Zahnärzte, für Physiotherapeuten und so weiter. So werden sehr viele Berufe genannt. Und innerhalb von diesen einzelnen Abschnitten ist es eigentlich immer so, dass, je höher die benötigte Qualifikation ist für eine Tätigkeit, desto höher ist in der Regel auch das Arbeitsentgelt. Also es wird sehr stark auf die Qualifikation abgestellt, die benötigt wird, um eine Arbeit auszuführen. Und dann insbesondere in den höheren Entgeltgruppen, da gibt es auch noch Merkmale wie Verantwortung, Bedeutung oder auch Leitungs- und Unterstellungsverhältnisse, die auch genannt werden und die dann auch zu einem höheren Entgelt führen können. Systemrelevanz wird nicht genannt, aber ich habe ja gerade schon gesagt, das könnte man unter Bedeutung oder Verantwortung fassen. Das führt allerdings nicht unbedingt dazu, dass für eine systemrelevante Tätigkeit dann auch ein höheres Arbeitsentgelt gezahlt wird. Weil die Merkmale so gebaut sind, dass es immer darauf ankommt, ob die Tätigkeit bedeutungsvoller oder verantwortungsvoller ist als sowieso die Tätigkeit in dem Berufsbild.

00:17:00 Milena Herbig

Also, wenn wir jetzt zum Beispiel die Beschäftigten in der Pflege nehmen, über die ja viel diskutiert wurde in der Corona-Pandemie, dann wird da zwar von Verantwortung und Bedeutung auch gesprochen in den Tätigkeitsmerkmalen, aber zum einen eben eher in den oberen Entgeltgruppen und zum anderen kommt es immer darauf an, ist die Tätigkeit bedeutungsvoller oder verantwortungsvoller als sowieso schon die Tätigkeit einer Person, die in der Pflege beschäftigt ist. Und wenn das sowieso schon mit dem Berufsbild einhergeht, diese Verantwortung, dann wird das nicht noch mal berücksichtigt und führt nicht dazu, dass die Person in eine höhere Entgeltgruppe kommt, weil man eben davon ausgeht, es wurde von den Tarifvertragsparteien schon vorher berücksichtigt. Ob das der Fall ist oder wie genau das da eingeflossen ist, können wir aber nicht sehen, weil in dem Tarifvertrag steht nur Beschäftigte in der Pflege zum Beispiel. Jetzt ein bisschen vereinfacht, also da sind

verschiedene Berufsbilder genannt, aber wir gehen davon aus, dass sie mit dem Berufsbild, das schon abgegolten haben quasi.

00:17:54 Marco Herack

Wie ist es denn umgekehrt, könnte man dann nicht auch herleiten, dass Menschen zu viel verdienen, wenn sie zum Beispiel Vorstand irgendwo sind und dann das fünfzigfache von der Pflegekraft verdienen oder so, dass man dann sagt, also da ist 'ne Balance in dem Ganzen drin, also dass man quasi von der Deckelung her denkt und nicht von der Anhebung.

00:18:16 Ernesto Klengel

Ja, leider werden die ja nicht nach Tarifvertrag bezahlt. Also da gibt es ja am Ende eine Grenze der Entgeltgruppen, über die wir ja gerade sprechen und das sind ja dann oft atypische Beschäftigte, also außertarifliche, wo dann ganz andere Regeln oder auch nicht Regeln gelten. Also da kommen wir erstmal nicht weiter.

00:18:35 Marco Herack

Es ist ja mittlerweile schon so, dass Vorstandsgehälter zumindest bei größeren Unternehmen von der Hauptversammlung genehmigt werden müssen, wird da natürlich meistens durchgewunken und so weiter, ne, aber wenn man sowas hat, kann man natürlich schon auch überlegen, ob es dann nicht auch Anstandsklauseln oder Ähnliches geben kann und sollte, die man da noch irgendwo reinpflanzt, so dass man da dann ja vielleicht keine tariflichen Verträge hat, aber auf alle Fälle 'ne gewisse Balance gewahrt ist. Also ich will jetzt nicht sagen, dass man das machen muss und sollte, aber wäre das 'ne Überlegung oder ist das völlig absurd?

00:19:10 Ernesto Klengel

Also ich finde das überhaupt nicht absurd, sondern ich finde es schon auch aus Gerechtigkeitsgründen irgendwie sehr gut nachvollziehbar, weil letztlich natürlich alle Beschäftigten irgendwie auch ihre Lebenszeit auf der Arbeit verbringen, und das unterscheidet sich ja jetzt auch nicht so grundlegend, so dass es da schon 'ne Begrenzung geben kann und soll. Die Frage, was ist jetzt der richtige rechtliche Anker dafür, da muss man sich ja noch mal überlegen, ob das wirklich ein Tarifvertrag dann eben wäre oder eben so 'ne Entgeltordnung für Vorstandsmitglieder oder so etwas, dass man das dann eben knüpft an die Entgeltentwicklung im Unternehmen. Das macht auf der Ebene sicherlich total Sinn.

00:19:43 Marco Herack

Vielleicht können wir nochmal den Aspekt der politischen Bedeutung der Arbeit vertiefen, Milena. Wir haben ja auch immer wieder so Diskussionen: Frauen sollen mehr arbeiten können, also dürfen, tun sie ja. Sie schaffen es dann nur zum Beispiel nicht. Also da sind ja auch Fragen dann der Geschlechtergerechtigkeit zum Beispiel drin.

00:20:00 Milena Herbig

Ich finde da als allererstes immer wichtig zu sagen, dass es nicht selbstverständlich ist, die Kriterien, die wir jetzt für die Entgelthöhe in den Tarifverträgen zum Beispiel haben. Wir haben die sehr lange schon, die sind historisch gewachsen, aber zum einen ist es immer eine Entscheidung für diese Merkmale oder gegen andere Merkmale und das sollte vielmehr gesellschaftlich diskutiert werden. Das wäre eine Sache, die ich so immer vorweg stellen möchte. Zum Beispiel muss sich das Entgelt nicht so stark an Bildungsabschlüssen orientieren.

00:20:32 Milena Herbig

Also, das ist nicht selbstverständlich, dass die Kriterien so sind, wie sie sind. Das zweite, was wichtig ist, was die ich in der Arbeit zeigen konnte, ist, dass die Kriterien, die wir haben in den Tarifverträgen, die sind zwar sehr flexibel, also auch wenn sich die Tätigkeiten verändern, dann kann man die weiter da drunter fassen. Wenn da steht ‚Beschäftigte in der Pflege‘, dann können wir die heute drunter fassen und morgen auch, auch wenn sich vielleicht die Tätigkeit selbst verändert hat. Also wir können den Tarifvertrag weiter anwenden, aber wenn sich die Anforderung verändern an die Tätigkeit, dann wirkt sich das nicht unbedingt auf die Bezahlung aus und dafür müssen immer erst die Tarifvertragsparteien tätig werden und die müssten jedes Mal den Tarifvertrag anpassen, damit neue Anforderungen sich dann auch im Entgelt widerspiegeln. Jetzt komme ich zur Geschlechtergerechtigkeit, die du angesprochen hast. Es gibt nämlich gerade einen sehr guten Anlass für die Tarifvertragsparteien, mal die Entgeltordnung grundlegend anzuschauen und vielleicht auch zu überarbeiten, weil, es gibt jetzt die europäische Entgelttransparenzrichtlinie, die soll den Grundsatz der Entgeltgleichheit von Männern und Frauen bei gleicher und gleichwertiger Arbeit stärken.

00:21:40 Milena Herbig

Den Grundsatz gab es vorher auch schon, aber die Richtlinie enthält jetzt 'n paar interessante Regelungen, die uns in der Praxis weiterhelfen können. Da ist zum einen geregelt, dass Entgeltstrukturen so beschaffen sein müssen, dass anhand objektiver Kriterien beurteilt werden kann, ob sich Beschäftigte im Hinblick auf den Wert ihrer Arbeit in einer vergleichbaren Situation befinden. Und die Richtlinie normiert jetzt zum ersten Mal, welche Kriterien dafür angelegt werden können. Und zwar sind das eben Kompetenzen, Belastungen, Verantwortung und Arbeitsbedingungen.

00:22:16 Milena Herbig

Und wenn wir uns jetzt noch mal zurückerinnern, was ich eben gesagt hab, ich hab das kurz angesprochen, welche Kriterien denn in den Entgeltordnungen aktuell zu finden sind, dann sehen wir, dass Belastungen und Arbeitsbedingungen da gar nicht genannt werden und Verantwortung überwiegend nur in den höheren Entgeltgruppen als Merkmal zu finden ist. Daraus lässt sich

jetzt zwar noch nicht schließen, dass die Tarifverträge total diskriminierend sind, aber wir haben ein Transparenzproblem. Das heißt, wir sehen gar nicht genau, welche Kriterien die Tarifvertragsparteien genau zugrunde gelegt haben, wie sie genau zu der Bewertung einer Tätigkeit gekommen sind. Das ist problematisch für den Entgeltgleichheitsgrundsatz und deshalb ja wirklich ein guter Anlass für die Tarifvertragsparteien, jetzt die Entgeltordnung zu überarbeiten und da vielleicht auch diese Kriterien zu Hilfe zu nehmen, die in der Richtlinie genannt werden.

00:23:09 Ernesto Klengel

Ja, ich finde es auch wirklich ganz spannend, was für eine Entwicklung wir da jetzt sehen und in die du jetzt gerade mit deiner Arbeit ja auch noch mal einwirkst und das Ganze auch ein Stück weit voranbringst, weil genau diese Richtlinie, die wir bestimmt auch noch mal in aller Ausführlichkeit auch besprechen werden, Marco, die geht ja wirklich jetzt noch mal an die Substanz eben auch von Tarifverträgen, nämlich an die Entgeltbestimmung – und das ist ja schon auch noch mal interessant, weil diese Entgeltgruppen, wie Milena sagt, natürlich, so 'ne historische Komponente haben, die gibt es schon lange und die stehen da halt so drin, und man übernimmt natürlich, wenn man neu verhandelt, auch gern noch mal, was man schon mal verhandelt hat und die sind aber natürlich auch 'n Ergebnis von einem demokratischen Prozess. Auch weil sich die Gewerkschaftsmitglieder natürlich in einem extrem langen Prozess darauf verständigen, was Tarifforderungen sind, und mit welchen Forderungen will man jetzt auch an die Gegenseite herantreten, so 'ne Entgeltveränderung, dass das auch dazu führt, dass es Veränderungen gibt und da spielt natürlich auch 'ne Rolle, wie kampfkraftig letztlich sind die?

00:24:05 Ernesto Klengel

Das heißt, wie gut organisiert jetzt auch Beschäftigte natürlich sind, also wie stark sie auch wirklich jetzt auf die Arbeitgeberseite einwirken können. Das sind ja Ergebnisse letztlich und das ist sozusagen ein weiterer Aspekt auch von Verhandlungen, dass dann die Arbeitgeber auch einen Prozess haben und sagen, mir ist jetzt das wichtig und mir ist das wichtig und dass man jetzt dann das ausbalanciert mit einem guten Schutz von Menschen, die ansonsten ja auch betroffen sind von gesellschaftlich wirkenden Benachteiligungsstrukturen.

00:24:35 Ernesto Klengel

Also das ist jetzt 'n ganz interessanter Prozess, den wir jetzt sehen und deswegen finde ich das auch richtig, sich noch mal diese Strukturen, die wir jetzt eben so lange kennen, sich die eben auch noch mal anzusehen und zu gucken, gegebenenfalls gibt es da wirklich Anpassungsbedarf.

00:24:47 Marco Herack

Also, wir werden 'n Link zu der Doktorarbeit setzen und sie wird aber, Milena,

wenn ich das richtig verstanden habe, erst nächstes Jahr dann Open Access sein. Also wahrscheinlich nicht am 1.1., oder?

00:24:58 Milena Herbig

Nee, Ende des Jahres eher. Sie ist Ende letzten Jahres erschienen und 2 Jahre später wird sie dann Open Access.

00:25:05 Ernesto Klengel

Von der Preisverleihung selbst wird es natürlich Bilder geben und auch die Laudatio wird natürlich auch veröffentlicht.

00:25:13 Marco Herack

Gut, dann würde ich zum Ende hin gerne noch von dir wissen, Ernesto, der Hugo-Sinzheimer-Preis, die Jury hast du ja jetzt schon erwähnt, aber der hat ja sicherlich auch 'ne gewisse Geschichte, oder? Wenn ich Hugo Sinzheimer höre...

00:25:27 Ernesto Klengel

Wir befinden uns ja im 150. Geburtstag, also im Jahr des 150. Geburtstags von Hugo Sinzheimer. Ganz so alt ist natürlich der Preis nicht, wir verleihen den jetzt zum 23. Mal. Wobei auch wieder ‚wir‘ nicht ganz richtig ist, weil auch das Hugo Sinzheimer Institut gibt es ja noch gar nicht so lange. Das gibt es jetzt seit 15 Jahren. Also er wurde gegründet, der Hugo Sinzheimer Preis, von der Otto Brenner Stiftung – und ist dann sozusagen mit der Gründung des HSI dann an das HSI übergegangen. Und jetzt freuen wir uns sehr, wir können auf 'ne große Zahl, ne, logischerweise jetzt auch von Preisträgerinnen und Preisträgern auch zurückblicken und verfolgen natürlich auch so 'n bisschen, welche Laufbahn sie nehmen und freuen uns sehr, dass sie wirklich auch verantwortliche Tätigkeiten in Justiz, in der Wissenschaft oder auch in der Anwaltschaft auch jetzt wahrnehmen aktuell.

00:26:17 Marco Herack

Und damit wären wir dann auch schon am Ende der Folge. Vielen Dank, dass ihr dabei wart, Ernesto Klengel und Milena Herbig. Danke euch beiden.

00:26:25 Ernesto Klengel

Ja, danke Marco für die Moderation und bis zum nächsten Mal.

00:26:30 Milena Herbig

Danke für die Einladung.

00:26:32 Marco Herack

Sehr gerne Milena. Und an unsere Hörerinnen und Hörer am Abschluss, wie immer der Hinweis, dass ihr uns erreichen könnt ihr uns antickern. Per E-Mail an systemrelevant@boeckler.de. Also Hinweise, Korrekturen, Unmut und Anregungen dorthin senden. In den Shownotes findet ihr die Liste der sozialen Netzwerke sowie unsere weiteren Podcasts. Derer haben wir zwei und wir

freuen uns natürlich, wenn ihr uns in einem Podcatcher eurer Wahl abonniert und keine Folge verpasst. Vielen Dank fürs Zuhören, euch eine schöne Zeit und bis nächste Woche!

00:26:59 Intro und Outro

Das war Systemrelevant. Fakten für eine demokratische und nachhaltige Wirtschaft.