

SYSTEMRELEVANT

Transkript: Folge 301

Gleicher Lohn, klare Kante: Warum Transparenz zählt

Gleiche Arbeit, ungleiche Bezahlung: Die neue Entgelttransparenzrichtlinie soll das ändern. Aber warum kommt sie nicht voran – und was würde sich konkret ändern? Darüber spricht Ernesto Klengel mit Marco Herack

00:00:02 Einsprecher

Systemrelevant: Fakten für eine demokratische und nachhaltige Wirtschaft.

00:00:12 Marco Herack

Heute ist Mittwoch, der 17. Juni 2026. Willkommen zur 301. Ausgabe von Systemrelevant. Mein Name ist Marco Herack und bevor wir heute ins Thema gehen, möchte ich den fehlenden Arbeitswillen der Bundesregierung bemängeln. Da muss man doch auch einfach mal mehr zupacken, weniger urlauben und einfach mal machen. Ne, zum Beispiel indem man die Fristen für die Umsetzung der Entgelttransparenzrichtlinie, die bis zum 7. Juni dieses Jahres, also vor 10 Tagen, zur Umsetzung vorgesehen war und das wurde einfach nicht eingehalten. So, und was da dahintersteckt, das erklärt uns heute Ernesto Klengel. Hallo Ernesto.

00:00:49 Ernesto Klengel

Ja, hallo Marco.

00:00:50 Marco Herack

Ja, 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 an unsere Hörerinnen und Hörer vorweg, wie immer, der Hinweis, dass ihr uns erreichen könnt per E-Mail an systemrelevante@boeckler.de. Also, Hinweise, Korrekturen, Unmut, Anregungen bitte per E-Mail einsenden. In den Shownotes findet ihr die Liste der sozialen Netzwerke sowie unsere weiteren Podcasts. Derer haben wir 2 und wir freuen uns natürlich sehr, wenn ihr uns in einem Podcatcher eure Wahl abonniert und somit keine Folge verpasst.

Ernesto, was ist denn diese Entgelttransparenzrichtlinie? Ist das wieder so ein bürokratisches Wunderwerk, das die armen Unternehmerinnen und Unternehmer quält?

00:01:29 Ernesto Klengel

Ich finde nicht, ich finde, das ist 'ne Richtlinie, die 'n sehr wichtiges Thema aufgreift, nämlich die fortbestehende Benachteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt und in der Arbeitswelt, was daran deutlich wird, dass wir weiterhin 'n Entgeltunterschied haben, der im Bereich von 15% weniger Lohn von Frauen in Deutschland liegt und es ist einfach klar, finde ich, dass man da,

etwas dran ändern muss und wenn das Recht, was besteht, letztlich nicht dazu führt, dass sich was ändert, dann muss man das Recht ändern. Insofern finde ich den Grundansatz gut und über die Details muss man sich sicherlich unterhalten.

00:02:06 Marco Herack

Aber worum geht es denn in der Transparenzrichtlinie? Also, was ist das Ziel?

00:02:10 Ernesto Klengel

Ja, also das Ziel ist erstmal, wie der Name schon sagt, Transparenz herzustellen und vielleicht auch das übergeordnete Ziel ist es, das den Grundsatz zu verwirklichen. Dass es eben für die gleiche oder auch die gleichwertige Arbeit ein gleiches Entgelt gibt. Es geht ja nicht nur um die Frage von Geschlecht, also Benachteiligung von Frauen, sondern es ist ja generell eigentlich. Ein Ziel, was man auch verfolgen kann, jetzt unabhängig. Es gibt auch andere Kriterien der Benachteiligung, zum Beispiel jetzt eben von ausländischen Beschäftigten. Das wissen wir ja auch, dass es da erhebliche Probleme gibt und auch erhebliche Benachteiligungsstrukturen oder andere Gerechtigkeitsfragen, ne.

00:02:47 Ernesto Klengel

Also das finde ich, ist erstmal das übergeordnete Ziel und die Richtlinie sagt jetzt, das entscheidende Mittel, um 'n Stück weit auf dem Weg zu diesem Ziel voranzukommen, das ist eben Transparenz. Das heißt, dass man überhaupt erst mal weiß, wie sich Entgeltstrukturen, in 'nem Betrieb, in 'nem Unternehmen überhaupt gestaltet, weil dann werden ja Benachteiligungsstrukturen sichtbar und man kann sie angehen, man kann sie kritisieren, auch 'n Betriebsrat kann tätig werden, also auf der kollektiven Ebene kann was passieren, aber man kann auch seine eigenen individuellen Ansprüche, ja, es gibt ja 'n Diskriminierungsverbot, also dass man solche Ansprüche eben auch geltend macht, auch das wird erst möglich, wenn 'ne Transparenz über die Entgeltstrukturen auch vorhanden ist.

00:03:29 Marco Herack

Mhm, also man sieht quasi, dass man ungerecht behandelt wird und gerät dadurch in 'ne Situation, dass man handeln kann. Jetzt musst du mir aber in einer Sache noch mal weiterhelfen, vielleicht erinnere ich mich falsch, aber es gab doch in Deutschland bereits da 'ne Gesetzesregelung zu diesem Thema und jetzt gibt es noch mal 'ne Entgelttransparenz-Richtlinie, die aber über die EU kommt. Ist denn das, was wir da machen, mit dem Gesetz immer noch nicht ausreichend?

00:03:56 Ernesto Klengel

Ja genau, also es gibt ein Gesetz. Das kennst du das sehr gut, weil viele kennen das nämlich gar nicht und wissen gar nicht, dass es das gibt. Es gibt

tatsächlich schon ein Entgelttransparenzgesetz in Deutschland, auf das man sich schon berufen kann. Das hat dieses Ziel, dass man über Transparenz zu einer Entgeltgleichheit kommt. Dieses Gesetz wird aber bezeichnet, da wird dazu gesagt, das formuliert ein Prinzip ohne Praxis, ja, weil es letztlich in der Praxis nicht ankommt. Wir haben einfach die Tatsache, dass das so unbekannt ist, zeigt schon, dass es letztlich irgendwie wahrscheinlich nicht richtig konzipiert ist.

00:04:31 Ernesto Klengel

In dem Gesetz gibt es schon, ne, den, also wie gesagt, dieser Anspruch besteht schon, gibt es 'n Anspruch auch auf Auskunft über 'n Vergleichsentgelt, was für die eigene Beschäftigung gilt und es gibt sozusagen auch die Aufforderung an Unternehmen, an große Unternehmen, auch selbst Verfahren durchzuführen, die, letztlich in der Entgeltgleichheit auch münden sollen, also dass man sich die Entgeltstrukturen anschaut, sie überprüft, darüber berichtet und dann auch, wenn man feststellt, dass es also 'ne Ungleichverteilung eben gibt in der Bezahlung, dass man dann auch was dagegen tut.

00:05:06 Ernesto Klengel

Nur dieses Gesetz sieht so gut wie keine Sanktionen vor dafür, wenn Arbeitgeber dagegen verstoßen. Und in dem Sinne muss man sich nicht wundern, sozusagen, dass es nicht umgesetzt wird. Und was den individuellen Auskunftsanspruch angeht, haben wir also auch da ziemlich hohe Hürden, den überhaupt geltend machen zu können. Also der gilt nur in sehr großen Unternehmen, zum Beispiel in Betrieben, sagen das ist ja noch mal die kleinere Einheit, die müssen aber mehr als 200 Beschäftigte haben und wo das überhaupt dann erst mal gilt, man muss sehr viel auch darlegen und beweisen, muss dann zeigen, welche Arbeitsplätze sind denn vergleichbar und es muss und der Arbeitgeber hat letztlich die Möglichkeit zu sagen, dass man die Entgeltstruktur oder das Vergleichsentgelt nicht benennt, wenn es nur 6 Vergleichspersonen gibt, mit dem Hintergrund, dass man deren Persönlichkeitsrechte schützen will.

00:06:00 Ernesto Klengel

Ja, also der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, jetzt das Entgelt von den Kolleginnen und Kollegen transparent zu machen, sondern ja nur so ein Vergleichsentgelt. Aber wenn der Personenkreis klein ist, dann steht so im Gesetz, dann ließe das ja Rückschlüsse auf die Bezahlung von Kolleginnen und Kollegen zu und das will man nicht. Finde ich eine etwas, ja, also eine etwas widersprüchliche Konstruktion letztlich, ne.

00:06:19 Marco Herack

Also ich weiß es halt deswegen, weil es gab ja, glaube ich, einen großen Gerichtsprozess um das Entgelttransparenzgesetz in Deutschland. Das war eine ZDF-Mitarbeiterin, die einfach wissen wollte, ob sie jetzt schlechter gestellt ist oder nicht und na ja, da gab es ein riesen Tara, weil das ZDF das

dann eben wohl auch anders sah mit der Herausgabe von Daten. Aber das ist ja immer ein Problem, wenn man ein Gesetz hat, was dann quasi keine Konsequenz hat. Da sagt ja dann jeder, OK, dann verstoße ich ja gegen das Gesetz und spar mir die Arbeit und selbst wenn dann geklagt wird, folgt ja nicht viel daraus.

00:06:51 Marco Herack

Da muss ich halt im Einzelfall vielleicht mal nachgeben, aber das war es dann auch. Und jetzt diese Richtlinie würde das verbessern, also die setzt da dann auch schon darauf an und sagt, so jetzt kommen die nächsten Schritte oder nicht?

00:07:04 Ernesto Klengel

Genau, also die Richtlinie würde jetzt entsprechend zu Verbesserungen führen und weil man eben auch gesehen hat, dass genau solche Verfahren, wie von dir genannt, jetzt von der Birte Meier, ne vom ZDF, dass sie geführt wurden, aber dass sie eben viel zu selten geführt werden. Und letztlich, dass das Gesetz eben keine Praxis hat, was ja auch zu einer enormen Unzufriedenheit letztlich auch mit dem mit dem Rechtsstaat ja auch führt, weil man eben das Gefühl hat, dass man ja, ja, da gibt es irgendwie Ansprüche, aber irgendwie kann man sie nicht geltend machen. Also es ist ja auch frustrierend für viele Menschen und deshalb gab es jetzt eben diese Richtlinie, die ist in Kraft getreten und weil sie auch recht umfassend ist, hatten die Mitgliedstaaten übrigens auch noch mal besonders viel Zeit, sie umzusetzen.

00:07:41 Ernesto Klengel

Also es waren 3 Jahre, ansonsten das in der Regel 2 Jahre, die da für die Umsetzung zur Verfügung standen. Und insofern, also sie, sie ist auch schon recht umfassend, würde ich sagen. Also, es sind doch einige bemerkenswerte Bestandteile drin, sag ich mir auch erst mal so ganz grundsätzlich, dass sie überhaupt auch Vorgaben macht dafür, wie ein Arbeitgeber auch die Entgelte zu bemessen hat. Es wird nicht gesagt, für Reinigungsarbeiten muss jetzt Entgelte in dem Bereich liegen. Dafür sind schon noch weiterhin die Gewerkschaften und die Arbeitgeber letztlich zuständig, das auszuhandeln und das zu bestimmen.

00:08:15 Ernesto Klengel

Aber die Kriterien sind vorgegeben, mit denen man ja dann ja 'n bisschen schieben kann, 'n bisschen spielen kann. Aber die Kriterien sind nämlich, dass 'ne Entgelt an einem bestimmten Arbeitsplatz muss sich richten nach den Kompetenzen, die gefordert werden, nach den Belastungen, die an dem Arbeitsplatz, dieser Arbeitsplatz, der sich an die Beschäftigten stellt, die Verantwortung, die damit verbunden ist mit der Tätigkeit und die konkreten Arbeitsbedingungen. Ja, also noch 'n bisschen vage gehalten auch und es können auch weitere Faktoren hinzukommen, aber diese Faktoren müssen zumindest beachtet werden und das ist für die Schaffung von

Vergütungsstrukturen, also wenn man, wenn man bestimmte Arbeitsplatzbewertungen auch vornimmt, hat das 'ne 'ne große Bedeutung und wird sehr wichtig werden, denk ich jetzt für die Unternehmen, die sich teilweise ja auch schon auf den Weg machen, jetzt auch bevor das Gesetz da ist, auch sich mit dem Thema mal 'n bisschen intensiver zu befassen. Und genau das ist ja auch Idee dieser Richtlinie.

00:09:08 Marco Herack

Wie sieht es denn bei den Unternehmen aus, die 'n Tarifvertrag haben, da würde ja jetzt die Gewerkschaft sagen, die den verhandelt hat: Also wir haben natürlich super Tarifverträge, die sind alle total clean, aber seien wir mal ehrlich, kannst du das ausgleichen oder gibt es da auch Probleme?

00:09:24 Ernesto Klengel

Also man denkt jetzt erstmal oder man könnte denken, ne, in dem Moment wo man 'n Tarifvertrag hat, da sind wir auf der sicheren Seite, weil da sind ja allgemeine Kriterien, Arbeitsplätze werden irgendwie beschrieben und damit sind wir, Entgeltfrei. Wir sehen schon, dass es 'ne positive Wirkung hat, wenn man an Tarifverträge gebunden ist. Letztlich wird man aber nicht sagen können, dass nur die Anwendung von Tarifverträgen dazu führt, dass man jetzt wirklich diskriminierungsfrei oder benachteiligungsfrei arbeitet.

00:09:54 Ernesto Klengel

Zum einen, wie du sagst, ist in den Tarifverträgen sind ja auch noch teilweise auch, überkommene Strukturen enthalten aus einer alten Zeit, ne? Gerade diese Vorgaben für die Entgeltbewertung, also wie diese Berufsgruppen und was die dann auch verdienen und so, die verändern sich nicht so oft, sondern die sind ja über 'nen sehr langen Zeitraum oftmals in Kraft. Früher gab es ja richtig auch Frauenberufsgruppen und sehr lange noch, ehrlich gesagt. Und das führt natürlich dann auch wirklich direkt zu 'ner Abwertung der entsprechenden Tätigkeiten.

00:10:24 Ernesto Klengel

Insofern ist die die Richtlinie, die wir jetzt hier haben, die ist anwendbar auch auf Tarifverträge und sie enthält auch keine Ausnahme jetzt erstmal, ne? Das ist jetzt in der Wissenschaft 'ne 'ne intensive Diskussion darum, ob man im deutschen Recht 'ne gewisse Privilegierung schaffen könnte für Unternehmen, die tarifgebunden sind, dass sie es weniger nachweisen müssen. Aber die Richtlinie sieht so 'ne Ausnahme nicht vor. Und deshalb, man wird wahrscheinlich versuchen, irgend so 'ne Regelung zu schaffen und wir werden uns dann unterhalten, wenn das Gesetz da ist, ob das der Richtlinie entspricht.

00:10:59 Ernesto Klengel

Wie gesagt, so 'ne Öffnung haben wir jetzt aber nicht. Insgesamt ist das ja 'ne wirklich 'ne spannende Frage, auch also dieses Thema von

Entgeltgleichheit und Diskriminierung und Tarifautonomie, das beschäftigt uns ja auch schon länger und wir haben ja auch schon darüber gesprochen, ne? Ich bin ja auch der Meinung, dass das Recht und insbesondere auch das Recht der EU es immer noch nicht so richtig schafft, sozusagen die Tarifautonomie wirklich in dem Zusammenhang richtig zu erfassen. Ich finde nicht, dass man mit den gleichen Kriterien und mit dem gleichen Herangehen an so Tarifverträge mit Tarifverträgen arbeiten sollte, sondern ich denke, dass man schon berücksichtigen muss, dass Tarifverträge ja letztlich ein Ergebnis von Auseinandersetzungen, von kollektiven Auseinandersetzungen sind.

00:11:38 Ernesto Klengel

Das ist was anderes als ein Gesetz, was sozusagen vom Staat kommt, sondern es ist ja zum Beispiel auch so, dass bestimmte Berufsgruppen, ja, die besonders gut gewerkschaftlich organisiert sind. Die also besonders durchsetzungskräftig sind, dass diese Personengruppen natürlich auch bessere Arbeitsbedingungen letztlich erkämpfen können. Ja, das ist ja gerade Idee des Ganzen. Dass man eben auch über 'n Arbeitskampf sich für gute Arbeitsbedingungen einsetzt. Und wenn das jetzt etwas ist, wenn das 'ne Gruppe ist, wo es möglicherweise viele, viele Männer auch gibt in dem Berufsfeld, dann haben wir natürlich automatisch 'ne gewisse Ungleichbehandlung.

00:12:11 Ernesto Klengel

Und ob man jetzt jedes Mal dann darüber gehen kann mit 'ner Gleichbehandlungslogik, das ist tatsächlich 'n Stück weit die Frage. Ich sag aber auch nicht, dass man das jetzt sozusagen wegwischen kann, aber man, man muss sich sozusagen nur überlegen, wie kann man das gut auffangen. Diese Logik, die ist in der Richtlinie aktuell aus meiner Sicht nicht so abgebildet und ja, man müsste da eben schauen, wie man das gut macht und generell denk ich aber, dass wir das, dass wir die Richtlinie natürlich nutzen sollten jetzt und das sehe ich auch, das berichten auch die Kollegen jetzt eben aus den Gewerkschaften, dass man die eben nutzt, um Tarifwerke eben auch zu modernisieren.

00:12:44 Ernesto Klengel

Also quasi 'ne moderne Tarifpolitik auch aufzustellen und das Ganze auch attraktiver zu machen und damit letztlich auch Erfolge auch noch mal zu erzielen, auch in Bereichen, die man bisher nicht so gut erreicht hat. Also das, glaub ich, das sollte neben diesen Bedenken, die ich jetzt so 'n bisschen angedeutet hab, sozusagen, das sollte im Vordergrund stehen und einfach, dass man diese Entgelttransparenzrichtlinie jetzt eben als Hilfsmittel und als Rückenwind versteht für neue Konzepte da auch im Bereich der der Entgeltfindung.

00:13:12 Marco Herack

Gibt es da noch mehr, das an Änderungen ansteht, oder ist das jetzt wirklich nur der eine Punkt?

00:13:16 Ernesto Klengel

Ja, also es geht jetzt deutlich über die Kriterien für die Entgeltfindung hinaus, was in der Richtlinie steht. Es ist so, dass wir da auch, was ich beschrieben hab vorhin, ja, dass sozusagen diese Individualansprüche sehr schwer durchzusetzen sind nach dem Entgelttransparenzgesetz, was ja jetzt gilt. Genau dieses Problem wird angegangen, indem der Anwendungsbereich der Richtlinie deutlich erweitert wird. Also es ist, ist unabhängig davon, wie viele Beschäftigte letztlich im Betrieb arbeiten. Wir haben Möglichkeiten schon im Vorfeld, auch das Entgelt, das eigene Entgelt am eigenen Arbeitsplatz zu erfahren.

00:13:51 Ernesto Klengel

Also nämlich schon in der Stellenausschreibung, jedenfalls vor dem Vorstellungsgespräch, müsste man informiert werden als Bewerberin oder als Bewerber, welches Entgelt für die Stelle denn vorgesehen ist. Also wirklich so 'ne Offenlegungspflicht. Und 'n anderes Thema, das auch man nicht in einem Arbeitsvertrag vorsehen kann, dass über die Vergütung Stillschweigen zu wahren ist, ja, sondern dass man darüber sprechen kann unter mit Kolleginnen und Kollegen und das auch das ist, sagen schon, find ich schon mal 'n ganz wichtiger Punkt, wenn du, wie gesagt, in Deutschland haben wir ja so dieses Verständnis, über Geld redet man nicht, wir haben sind ja in anderen Ländern in der EU ganz, ganz anders aufgestellt, in Schweden werden die Steuererklärungen standardmäßig quasi in 'nem Portal eingestellt.

00:14:33 Ernesto Klengel

Das heißt man kann gucken, was das Entgelt und was, was der Nachbar, die Nachbarin im letzten Jahr für 'ne Steuererklärung abgegeben hat und damit auch, was da verdient wurde. Also 'ne ganz andere Grundhaltung, da find ich, das ist 'n Schritt in die richtige Richtung, was hier dann passiert. Ja, und die Rolle der Arbeitnehmervertretungen ist noch mal 'ne andere, dass man also wirklich einbezogen wird, dass die Betriebsräte letztlich einbezogen werden, dass man den Auskunftsanspruch letztlich eben auch nicht an den Arbeitgeber selbst richten muss, sondern eben auch an die, Arbeitnehmervertretung richten kann, die sich dann letztlich drum kümmert. Man hat da auch so 'ne gewisse Anonymität gegenüber dem Arbeitgeber gewahrt.

00:15:12 Marco Herack

Das wollt ich grad fragen, wäre das dann anonym? Also man tritt quasi über die daran, aber die müssen nicht sagen, wer das gefragt hat.

00:15:20 Ernesto Klengel

Genau, wir haben das Gesetz noch nicht, also die Richtlinie ermöglicht das in

jedem Fall, dass man, dass man dann nicht die Daten der Arbeitnehmerinnen, Arbeitnehmer auch offenlegt, ganz genau. Und das ist, find ich, schon mal 'n ganz wichtiger Schritt, auch damit man nicht irgendwie als Querulant, das geht ja ganz schnell, dass man da.

00:15:35 Marco Herack

Oder Querulantin...

00:15:37 Marco Herack

als Querulant dann genannt wird. Und genau, auch Männer können natürlich diesen Auskunftsanspruch geltend machen. Also das Arbeitnehmersvertretung, Arbeitnehmersvertretung haben dann 'ne 'ne wichtige Rolle, wenn es darum geht, Abhilfe zu schaffen. Also auch das haben wir im Entgelttransparenzgesetz jetzt nicht drin, also so 'ne Pflicht auch der Arbeitgeber dann, wenn man 'n benachteiligendes System feststellt, benachteiligende Struktur im Betrieb feststellt, dass man dann so richtig was tun muss, beziehungsweise ist das jetzt in jedem Fall deutlich gestärkt worden und die Pflicht auch, dass man dann etwas tut, also dass man dann sozusagen ein Abhilfeverfahren durchführt und in dieses Verfahren ist der Betriebsrat mit einzubeziehen.

00:16:15 Ernesto Klengel

Ja, er ist nicht verantwortlich dafür, aber er hat da 'ne ganz maßgebliche Rolle mit und kann da natürlich auch seine Mitbestimmungsrechte, die er ohnehin hat, auch geltend machen. Auch das ist, finde ich, noch mal ganz, ganz interessant. Also diese Schnittstelle sich dann noch mal anzuschauen und das sich klarzumachen, dass dir der Betriebsrat durchaus, auch wenn er sonst nicht im Entgelt mit, die Rolle hat, weil das ja Aufgabe der Gewerkschaften ist, aber weil für die Anwendung eben dieser Richtlinie wird er natürlich da 'ne gewisse Funktion auch bekommen und das find ich auch richtig so.

00:16:43 Ernesto Klengel

Also insofern auf ganz vielen Ebenen, man denkt eben nicht nur die individuelle Ebene mit, sondern eben viel stärker als bisher auch die kollektive Ebene, auch das ist zu begrüßen, insofern ja, wird sich da wirklich deutlich was ändern und wir sehen das auch, dass sozusagen letztlich die Unternehmen das als große Aufgabe jetzt wahrnehmen, schon im Vorfeld der Richtlinie, Was sicherlich die Debatten jetzt auch noch mal um diese Richtlinie auch noch mal gestärkt hat auf der Ebene der EU. Ja, also da haben wir ja durchaus jetzt intensive Debatten um das in Inkrafttreten der Richtlinie jetzt auch gesehen. Ne, also kein leichtes Feld.

00:17:19 Marco Herack

Ich habe den Einwurf jetzt natürlich scherzhaft gemacht, dass auch Männer das tun können, aber es wäre natürlich schon cool, wenn nicht nur die Opfer sich drum kümmern müssten in dem Fall, ne, sondern wenn auch die Männer

sich ein bisschen drum kümmern, dass diese Form der Gerechtigkeit in den Betrieben hergestellt wird, was ja vielleicht auch im Interesse aller wäre, ne. Also deswegen so halb scherzhaft gemeint, aber durchaus auch als Möglichkeit, über die jeder da nachdenken sollte. Was natürlich dann auch, wenn man das aus so einer Position heraus macht, auch eben noch mal die Betroffenen, meistens halt Frauen, dann halt auch nicht nur unterstützt, sondern auch schützt, ne, weil das Begehren dann halt nicht nur von einer Seite kommt.

00:17:59 Ernesto Klengel

Als Ergänzung, du hast völlig recht, die Richtlinie spricht ja jetzt nicht nur von Frauen, sondern sie sagt, sie spricht von Arbeitgebern, Arbeitnehmern und um geschlechtsspezifische Entgeltgefälle. Ja, also das ist nicht bezogen nur auf Frauen in der Praxis, wird es natürlich viel so sein.

00:18:11 Marco Herack

Nun helfen wir mal weiter, warum setzt denn die Bundesregierung das nicht um? Sind die so faul, wie ich das am Anfang impliziert hab oder gibt es vielleicht ernsthafte Gründe? Wir wollen ja hier auch nicht unfair sein.

00:18:22 Ernesto Klengel

Ja, ja, also es gibt in jedem Fall die Pflicht, ne, dass die die Richtlinie umzusetzen. Insofern kann man jetzt eigentlich nicht groß irgendwie sagen, ja, es ist schwierig und so, aber es gab viel Zeit dafür und ich denke tatsächlich, dass der politische Wille zurzeit fehlt, ne. Die Richtlinie kommt noch, sagen wir mal, aus einer Zeit, wo der politische Diskurs bisschen anders gelaufen ist, und man muss einfach auch sagen, wenn wir eben 'ne politische Rechtsentwicklung konstatieren, dann hat das auch Konsequenzen und das sehen wir ja eben an solchen Stellen.

00:18:52 Ernesto Klengel

Ja, also es ist tatsächlich so, dass die Bundesregierung wohl das, was wir hören, auch auf europäischer Ebene durchaus weiter auf der Bremse ist. Es war auch in der Diskussion, ob die ganze Richtlinie nochmal grundsätzlich geändert wird und abgeschwächt wird und oft heißt abgeschwächt, ehrlich gesagt, nicht weniger Bürokratie, sondern mehr Bürokratie, weil dann viel mehr sozusagen auf diese Verfahrensebene geschoben wird. Das ist in Deutschland sozusagen jetzt von der Bundesregierung nicht mal so, dass wir ein irgendwie mal einen Entwurf für die Umsetzung haben. Wir hatten 'ne 'ne Kommission zur bürokratiearmen Umsetzung der Entgelttransparenzrichtlinie.

00:19:26 Ernesto Klengel

Also ganz klingt ganz unbürokratisch, der Name. Und ja, da gab es auch 'n Ergebnis und gab 'n Bericht, aber auch keine Einheiten. Also gerade auch die Gewerkschaftsvertreterin Elke Hannack hat quasi 'n eigenes Votum da

abgegeben. Insofern hat man es nicht geschafft, sich da entsprechend zu einigen und wir haben jetzt eben nichts Handhabbares und wir sehen auch, wir haben die Situation, dass sich auch andere Länder hinter Deutschland regelmäßig verstecken. Ja, also andere Länder gucken oft mal, wenn es um die Umsetzung von EU-Recht geht, was macht Deutschland?

00:19:58 Ernesto Klengel

Und was können wir da quasi irgendwie vielleicht übernehmen, einfach weil die Kapazitäten ja auch in der Gesetzgebung hier in Deutschland besonders groß sind. Also ich vermute da eher tatsächlich politische Gründe, dass man das irgendwie versucht zu verschleppen und dass man meint in der aktuellen Stimmung, da keine Vorteile zu bekommen und ich glaube, dass das aber falsch ist. Das ist mein Eindruck, wenn es um die Frage geht, woran liegt es jetzt, dass diese Richtlinie nicht umgesetzt wird bisher.

00:20:24 Marco Herack

Ja, und jetzt, wenn jetzt, muss ich jetzt Strafe zahlen, müssen wir das jetzt wieder einklagen, was passiert denn da jetzt?

00:20:30 Ernesto Klengel

Ja, also einmal, es gibt da verschiedene Ebenen jetzt und verschiedene Antworten. Das eine ist ja, dass die Kommission jetzt ein Verfahren gegen Deutschland durchführen könnte.

00:20:41 Marco Herack

Ein Vertragsverletzungsverfahren?

00:20:42 Ernesto Klengel

Genau, sehr gut. Und dann müsste dann am Ende, wenn das sagen. Nicht umgesetzt wird bis zum Ende dieses Verfahrens, was aber sich aber hinziehen kann, dann Strafe fällig werden. Ich habe jetzt noch nicht gehört, aber es sind ja auch jetzt erst mal jetzt nur wenige Tage, seit die Umsetzungsfrist verstrichen ist, aber ich habe jetzt noch nicht gehört, dass so 'n Verfahren umgesetzt wird.

00:21:06 Ernesto Klengel

Das andere, was deutlich einschneidender sein könnte, weil es nämlich von jetzt an funktionieren könnte, ist, dass man sich direkt auf die Richtlinien beruft. Denn es gibt auch im Europäischen im Unionsrecht gibt es so diesen das Prinzip, dass sich eben der Staat nicht darauf berufen kann, dass er sozusagen treuwidrig die Umsetzung von Unionsrecht, von EU-Recht verschleppt hat. Und das heißt, dass die Richtlinie letztlich im öffentlichen Dienst, ne, das ist ja der Staat gegen Private, dass sie da auf jeden Fall anwendbar ist. Das heißt, Beschäftigte des öffentlichen Dienstes und das ist weit zu verstehen, also auch private Gesellschaften, die in öffentlicher Hand sind, überwiegend wären da einzubeziehen.

00:21:43 Marco Herack

Die Bahn oder so?

00:21:44 Ernesto Klengel

Ja, genau, also da wird man sagen können, Beschäftigte können sich auf die Richtlinie berufen und der Staat kann dann nicht sagen, ja, aber die Richtlinie, die ist ja gar nicht für mich bindend, bindend wäre ja nur ein Gesetz, sondern der Staat muss dann sagen, ja, sorry, wir haben, wir können uns nicht darauf berufen, weil wir ja selbst schuld sind, dass das nicht umgesetzt ist. Und dann gibt es noch 'ne zweite Hürde, letztlich, die besteht darin, dass die Richtlinienbestimmung auch hinreichend bestimmt sein muss. Das heißt, man muss aus dieser Richtlinienbestimmung einen hinreichend konkreten Anspruch letztlich auch ableiten können.

00:22:16 Ernesto Klengel

Das heißt, wer stellt den Anspruch, wer ist Anspruchsgegner, ist es wirklich der Arbeitgeber? Aber ich denke in der Regel, bei der Richtlinie wird man das schon sagen können, dass die Ansprüche, Ansprüche gewährt werden sollen und das ist letztlich auch Inhalt dieser Ansprüche? Und da würde ich sagen, dass zum Beispiel der Auskunftsanspruch oder wie auch immer, ja, das wird man der Richtlinie, denke ich, entnehmen können. Ja, also, im öffentlichen Dienst kann man es machen. Dann kann man sich noch mal überlegen, wie ist jetzt die Situation im privaten Sektor und auch da ist es durchaus juristisch gut begründbar und ich finde, dass das das auch trägt, dass die Richtlinie auch da schon in Teilen umsetzbar ist.

00:22:57 Ernesto Klengel

Da haben wir nämlich 'n anderen Grundsatz, ne? Private können ja jetzt nicht sagen, OK, ich habe die die Richtlinienumsetzung jetzt verzögert und deswegen muss sie auf mich anwendbar sein. Die Privaten können ja nichts dafür, dass der Staat das falsch macht. Aber es ist so, dass Stimmungen aus den Grundlagenverträgen der EU, dass diese Bestimmungen auch für Private gelten, und da hat es schon Entscheidungen gegeben des Europäischen Gerichtshofs, der gesagt hat, dass also Richtlinien, die diese Grundlagenbestimmungen der EU konkretisieren, die sie quasi nur in eine konkrete Form bringen, die haben quasi an dieser Anwendung des EU-Grundlagenrechts, die haben Teil daran.

00:23:38 Ernesto Klengel

Und wir haben ja im EU-Recht diesen wichtigen Grundsatz, diesen ganz zentralen Grundsatz im EU-Recht, dass der Entgeltgleichheit, das ist eines der wenigen Bestimmungen für ein soziales Europa, was schon von Anfang an in den Grundlagenverträgen enthalten war und wo absolut anerkannt ist, dass das auch für private Arbeitgeber gilt, und zwar unmittelbar. Und jetzt würde ich sagen und das finde ich, kann man gut begründen, dass die Bestimmung der Entgelttransparenzrichtlinie letztlich ja. Dieses Prinzip

verwirklichen sollen und dabei helfen sollen und dass das quasi auch so Auskunftsansprüche sind, dann eben so quasi Hilfsansprüche, um diesen Gleichheitsanspruch, also auf den Entgeltgleichheitsanspruch auch geltend zu machen. Und deshalb denke ich, wenn wir, also man müsste es natürlich vor Gericht erstreiten und viele Arbeitgeber werden das jetzt erstmal so nicht machen, aber ich denke, dass man es vor Gericht erstreiten könnte, dass die Bestimmungen unmittelbar anwendbar sind.

00:24:35 Marco Herack

Wer macht sich denn dann die Arbeit, Ernesto? Auch in der Vermutung, ich fang jetzt mal an und in einem halben Jahr kommt vielleicht doch noch eine Umsetzung der Richtlinie oder irgendwie sowas, ne, das ist ja schon brutal, also dann irgendwelche Verfahren anzufangen, die man dann vielleicht abbrechen muss, wo man dann vielleicht auch auf den Kosten sitzen bleibt oder wie auch immer.

00:24:55 Ernesto Klengel

Es stimmt. Es ist natürlich, ja, es ist, es ist ja immer das Thema, ob man dann durchhält oder ob man sich dann am Ende vergleicht, aber auch selbst mit einem Vergleich, ich mein, man hat ja Erfolgsaussichten, ne. Und das heißt nicht, dass man auf den Kosten unbedingst sitzen bleibt, weil der Arbeitgeber will ja auch letztlich Kosten vermeiden, ne, das können ja auch erhebliche Zahlungen sein, zu denen man dann verpflichtet ist, vielleicht sogar noch dann erweitert auf andere Beschäftigte und so weiter, also die Risiken sind hoch. Und ich mein, der gewerkschaftliche Rechtsschutz dafür da, ne? Also dass man da entsprechende Verfahren, wenn man das Anliegen hat, wird man da unterstützt und ja, und man weiß es ja nicht, ob die Umsetzung bevorsteht. Also ich fände das durchaus gut. Kann schon sein.

00:25:37 Marco Herack

Kann noch zwei Jahre dauern und dann kommt ja noch das EU-Vertragsverletzungsverfahren obendrauf, wo Deutschland vielleicht auch sagt. Warten wir mal zu, ich glaub, das kann auch 'ne Zeit lang dauern, ne? Und erst wenn es dann ein Urteil gibt, dann wird es ja ein bisschen teuer mit Strafgeldern pro Tag und so weiter und dann bewegen sie sich ja meistens. Also man kann das ein bisschen hinziehen, ehe das dann kommt. Aber vielleicht mal, man muss sich ja nicht immer ans Gesetz halten, man kann es ja auch besser machen als das Gesetz verlangt.

00:26:03 Ernesto Klengel

Verrückte Idee, ja OK.

00:26:05 Marco Herack

Verrückte Idee... Ernesto, wie macht denn das HSI, das das Hugo-Sinzheimer-Institut, geht ihr da vorbildlich voran?

00:26:14 Ernesto Klengel

Ja, wir gehen vorbildlich voran, natürlich. Wir haben natürlich in der Hans-Böckler-Stiftung auch da entsprechende Kreise und tauschen uns darüber aus. Und natürlich ist unsere Kernaufgabe auch uns mit dem Thema zu befassen, einfach auch. Also sprich, wir haben hier uns insbesondere jetzt mit 'nem kleinen Projekt mit Professorin Monika Schlachter mal befasst mit dieser Frage, die wir ja vorhin diskutiert hatten, wie es denn eigentlich aussieht mit den Tarifverträgen und den Entgeltbewertungssystemen und Prinzipien, die in den Tarifverträgen enthalten sind, ob sie denn der Richtlinie entsprechen und was man da beachten muss.

00:26:47 Ernesto Klengel

Und ehrlich gesagt, haben wir uns entschieden, auf das Gesetz zu warten und dann drauf zu gehen und das zu interpretieren und dann mit 'nem Projekt dann entsprechend weiterzumachen. Und insofern ist das noch on hold. Damit hatten wir uns eigentlich schon drauf gefreut, dass wir da jetzt in die Tiefe gehen können. Aber es wird was zu hören sein aus dem HSI zu dem Thema.

00:27:08 Marco Herack

Gut, dann würde ich sagen, sind wir am Ende der Folge. Ernesto Klengel, vielen Dank für das Gespräch.

00:27:12 Ernesto Klengel

Danke dir, Marco, für die Moderation.

00:27:14 Marco Herack

Wenn ihr dazu noch ein paar Gedanken habt, also wenn ihr zum Beispiel wissen wollt, wie viel Ernesto verdient, dann schreibt uns eine E-Mail an systemrelevant@boeckler.de. Unmut und Anregungen... Ich frage die Frage jetzt nicht, damit wir auch mal ein Anreiz für E-Mails haben. Also bitte per E-Mail einsenden. In den Shownotes findet ihr die Liste der sozialen Netzwerke sowie unsere weiteren Podcasts. Und wir freuen uns natürlich sehr, wenn ihr uns in einem Podcast bei eurer Wahl abonniert und somit keine Folge verpasst. Vielen Dank fürs Hören, euch eine schöne Zeit und bis nächste Woche.

00:27:50 Einsprecher

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