

Über Geld spricht man doch

Verpflichtung zum Stillschweigen über Lohn unzulässig – Gehaltsvergleich ist anders meist nicht möglich

Von Peter Dorenbeck, Rechtsanwalt in Braunschweig, Lehrbeauftragter der Hochschule Ostfalia

Weil er mit seinen Kollegen über das Gehalt gesprochen hatte, erteilte der Arbeitgeber seinem Mitarbeiter eine Abmahnung – zu Unrecht, wie ein Arbeitsgericht urteilte: Über Geld darf man sprechen.

„Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die Höhe der Bezüge vertraulich zu behandeln und auch gegenüber anderen Firmenangehörigen Stillschweigen darüber zu bewahren.“ Diese Klausel stand im vorformulierten Arbeitsvertrag eines Angestellten.

Der Arbeitnehmer tauschte sich gleichwohl mit seinen Kollegen über die Gehaltshöhe und die Gehaltsentwicklung aus. Als sein Arbeitgeber davon erfuhr, erteilte er dem Mitarbeiter eine Abmahnung.

Der Arbeitgeber war der Auffassung, Gespräche über das Gehalt könnten den Arbeitsfrieden beeinträchtigen. Auf Meinungsfreiheit könnte der Arbeitnehmer sich nicht berufen, da es nicht um das Äußern von Meinungen, sondern um die Mitteilung von Tatsachen gehe.

Der Arbeitnehmer klagte auf Entfernung der Abmahnung aus der Personalakte; der Arbeitgeber dürfe ihm nicht verbieten, über sein Gehalt zu sprechen.

Das Arbeitsgericht Schwerin verurteilte den Arbeitgeber, die Abmahnung aus der Akte zu entfernen. Das Landesarbeitsgericht (LAG) Mecklenburg-Vorpommern wies die Berufung des Arbeitgebers ab.



Einen Blick auf die Gehaltsabrechnung des Kollegen erhascht man selten. Nach seinem Gehalt fragen darf man jedoch, so oft man möchte. Foto: dpa

Laut LAG ist die Klausel unwirksam. Sie benachteiligt den Arbeitnehmer nach § 307 Bürgerliches Gesetzbuch entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen.

Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist der Arbeitgeber auch bei der Lohngestaltung dem Gleichbehandlungsgrundsatz verpflichtet. Die einzige Möglichkeit für den Arbeitnehmer festzustellen, ob er Ansprüche aus dem Gleichbehandlungsgrundsatz hinsichtlich seiner Lohnhöhe hat, ist das Gespräch mit Arbeitskollegen, so das LAG. Ein solches Ge-

spräch ist nur erfolgreich, wenn der Arbeitnehmer selbst auch bereit ist, über seine eigene Lohngestaltung Auskunft zu geben.

Könnte man ihm derartige Gespräche wirksam verbieten, hätte der Arbeitnehmer kein Erfolg versprechendes Mittel, Ansprüche wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes im Rahmen der Lohngestaltung gerichtlich geltend zu machen.

Laut LAG verletzt das Verschwiegenheitsgebot auch die nach Artikel 9 Absatz 3 Grundgesetz garantierte Koalitionsfreiheit: Dies ist unter an-

derem die Freiheit einer Gewerkschaft, für ihre Mitglieder bessere Arbeitsbedingungen durchzusetzen. Denn die Klausel verbietet auch Mitteilungen über die Lohnhöhe gegenüber einer Gewerkschaft, deren Mitglied der betroffene Arbeitnehmer sein könnte.

Sinnvolle Arbeitskämpfe gegen ein Unternehmen sind aber nur dann möglich, wenn die Gewerkschaft die Lohnstruktur in Erfahrung bringen kann.

► Urteil des LAG Mecklenburg-Vorpommern vom 21.10.2009, Aktenzeichen 2 Sa 237/09