



Personalratsinfo

Darf ich über mein Gehalt reden?

In Schweden kann ich mit einem Anruf erfahren, wieviel Steuern mein Nachbar zahlt, auch in Frankreich und den USA geht man offen mit der Höhe seines Einkommens um. In Deutschland wird über das Einkommen eher geschwiegen. Darf ich im Unternehmen gar nicht über mein Gehalt reden, kann mein Chef mir das vielleicht sogar verbieten?

Die Offenheit, mit der in manchen anderen Ländern mit der Höhe des Gehalts umgegangen wird, hat Auswirkungen auf die gesamte Gesellschaft: Die Bürger in Schweden wissen nicht nur, wieviel ihr Chef verdient, sondern kennen auch das Einkommen ihrer Politiker. So können sie sehr leicht Ungerechtigkeiten erkennen und auch eine unterschiedliche Bezahlung von Frauen fällt sehr schnell auf. Deutschland hat dafür das Entgelttransparenzgesetz geschaffen, das die Offenlegung aber nur in sehr engen Grenzen vorsieht. Der Personalrat ist dabei zu beteiligen.

Wie sieht es aber für die einzelnen Beschäftigten aus? Darf ich über mein Gehalt reden?

Ja, ich darf über mein Gehalt reden. Manche Arbeitgeber glauben, sie könnten damit den Betriebsfrieden schützen und versuchen deshalb, Gespräche über das Gehalt zu verhindern. Eine Klausel im Arbeitsvertrag, die Beschäftigten verbietet über ihr Gehalt zu reden, ist unwirksam. So urteilte das Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern schon 2009. Denn der Arbeitgeber ist gesetzlich verpflichtet, seine Beschäftigten nicht unangemessen zu benachteiligen (§ 307 Bürgerliches Gesetzbuch). Wenn sie sich nicht über ihr Gehalt austauschen dürften, könnten sie auch nicht prüfen, ob sie gerecht entlohnt werden. Wenn der Arbeitgeber vergleichbare Tätigkeiten gleich entlohnt, hat er auch den Betriebsfrieden geschützt.

Da Beschäftigte bei einem Verbot ihren Arbeitsvertrag dann auch nicht von ihrer Gewerkschaft prüfen

lassen könnten, verstößt so ein Verbot auch gegen das Grundgesetz.

Gibt es wirksame Verbote?

Das Gehalt von Beschäftigten fällt in der Regel nicht unter das Verbot, Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse zu verletzen. Üblich sind Verschwiegenheitsklauseln zum Gehalt gelegentlich bei Managern. Wenn ein Konkurrent daraus Schlüsse zur wirtschaftlichen Lage ziehen kann, wäre eine solche Klausel auch zulässig.

Wie kann mir der Personalrat helfen?

Wenn ein Tarifvertrag angewendet wird, kann der Personalrat prüfen, ob Beschäftigte richtig eingruppiert sind. Das gilt auch, wenn es keinen Tarifvertrag gibt, bei betrieblichen Entlohnungsgrundsätzen. Sollten diese noch nicht vorhanden sein, kann der Personalrat den Arbeitgeber auffordern, mit ihm darüber zu verhandeln. Dabei wird die gerechte Verteilung geregelt, denn über die Höhe der Entlohnung darf der Personalrat nicht mitentscheiden.

Laut Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts hat der Personalrat ein Recht zur Einsichtnahme in Bruttolohn- und -gehaltslisten (16.5.2012, Az. 6 PB 2.12) und darf auch darüber berichten, allerdings nur, ohne Namen zu nennen.

Zudem kann er prüfen, ob das Entgelttransparenzgesetz im Unternehmen angewendet werden kann.

Sollte ich über mein Gehalt reden?

Wenn Beschäftigte das Gefühl haben, schlechter als vergleichbare andere Mitarbeiter entlohnt zu werden, kann es durchaus sinnvoll sein, bei einer günstigen Gelegenheit das Gespräch mit anderen Beschäftigten zu suchen.

Weitere Fragen beantworten wir gerne!

Der Personalrat