

01.04.2014 | Von: Katrin Schreiter

Tipps Geld

## Tabuthema Gehalt

Aus rechtlicher Sicht gibt es keinen Grund, die Höhe seines Verdienstes zu verheimlichen. Und dennoch ist das Gehalt für viele ein Tabuthema – warum eigentlich?

Foto: gromovataya/Fotolia



Über Geld spricht man nicht oder doch? Aus rechtlicher Sicht gibt es keinen Grund, nicht über das Gehalt zu sprechen.

Was verdient wohl die Kollegin im Vertrieb, die immer schon 15.30 Uhr Feierabend macht? Und der Kollege im Büro nebenan, der jeden Tag Überstunden schiebt? Verdienen sie oder er mehr als ich? Das würden viele von uns zu gerne wissen. Wir raten und spekulieren, nur direkt fragen, das trauen wir uns nicht.

"Rein rechtlich gesehen, müssen Arbeitnehmer nicht mit Sanktionen rechnen, wenn sie mit ihren Kollegen übers Gehalt sprechen", sagt Ansgar Claes, Leiter der Abteilung Arbeits- und Sozialrecht bei der IG BCE. "Es gibt kein Gesetz, das solche Gespräche verbietet." Vor allem im Tarifbereich habe diese Information sowieso keine große Bedeutung, da hier Lohn und Gehalt in den Tarifverträgen klar geregelt seien. "Anders ist das zum Beispiel bei einem höheren Angestellten, der bei der Einstellung gut verhandelt hat. Da kann der Arbeitgeber verlangen, dass darüber nicht gesprochen wird", so der Rechtsexperte.

Und was passiert, wenn der Angestellte trotzdem über seine Bezüge spricht? "Ob es dann eine Abmahnung geben darf, ist umstritten", sagt Claes. Nach einer Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Mecklenburg-Vorpommern sind Klauseln unwirksam, die den Mitarbeiter zum Stillschweigen verpflichten (Aktenzeichen 2 Sa 237/09). "Andere aber sehen den allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz bei individuell ausgehandelter Vergütung nicht verletzt."

Claes ermutigt: "Vor allem, wenn man den Eindruck hat, finanziell diskriminiert zu werden, sollte man seinen Verdienst

zur Sprache bringen." Am besten gleich beim Betriebsrat. "Denn der Betriebsrat kann sich für Lohngerechtigkeit im Unternehmen einsetzen", weiß der Rechtsexperte. Er könne die Bruttolöhne sowie -gehälter einsehen und bei ungerechter Bezahlung verlangen, dass etwas daran geändert wird. "Außerdem kann der Betriebsrat bei der Umgruppierung eines Arbeitnehmers im bestehenden Arbeitsverhältnis gemäß Paragraf 99 BetrVG ein Veto einlegen, wenn er den Gleichbehandlungsgrundsatz verletzt sieht."

Grundsätzlich gilt laut Claes: "Besteht ein Tarifvertrag, darf die Vergütung nicht geringer ausfallen als der tariflich festgelegte Mindestlohn." Auch dürften nach dem sogenannten arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz Frauen für gleiche oder gleichwertige Arbeit nicht schlechter bezahlt werden als Männer.

---

© 2014 IG-BCE Grafiken & Inhalte dieser Webseite sind urheberrechtlich geschützt

IG BCE - Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie

Königsworther Platz 6 | D-30167 Hannover

Telefon: &nbsp;0511-7631-0 | Telefax: &nbsp;0511-7000-891

E-Mail: [info@igbce.de](mailto:info@igbce.de)