

3 Infoblätter zum Handlungsbereich Arbeitsentgelt

Frage 3.5 Offene Kommunikation über Arbeitsentgelte

Wird in der Belegschaft offen über die Arbeitsentgelte gesprochen?

Worum geht's?

Die Höhe der Arbeitsentgelte der einzelnen Beschäftigten sollte lieber nicht bekannt werden – so denken nicht nur manche Beschäftigte, sondern auch viele Arbeitgeber. Würden Beschäftigte erfahren, was die anderen bekommen, könnte Unruhe in der Belegschaft entstehen, so wird befürchtet. Doch manchmal bringt der Zufall doch ans Tageslicht, dass die Arbeitsentgelte von Beschäftigten in vergleichbaren Situationen unterschiedlich sind. Und dann steht die Frage im Raum: Wird hier mit zweierlei Maß gemessen? Ist die betriebliche Entgeltpraxis nicht durchschaubar, entsteht schnell eine gefühlte Ungerechtigkeit, die Misstrauen, Demotivation und Konflikte fördert.

Die Tabuisierung der Arbeitsentgelte ist übrigens insbesondere in Deutschland weit verbreitet. In skandinavischen Ländern bspw. hat sich die Einsicht durchgesetzt, dass sich eine transparente Entgeltpraxis für ein Unternehmen auszahlt. Und auch in angelsächsischen Ländern ist es durchaus üblich, über den Verdienst zu sprechen.

Wenn offen und möglichst konfliktfrei über die Arbeitsentgelte gesprochen werden soll, müssen alle Beschäftigten die Kriterien und das Verfahren für die Festlegung der Entgelthöhe kennen. Denn nur dann können sie einschätzen, welches Entgelt für sie selbst und für den Kollegen oder die Kollegin fair ist.

Wie ist die Rechtslage?

- Die Zulässigkeit arbeitsvertraglicher Klauseln, die Beschäftigte zur Verschwiegenheit über das eigene Entgelt verpflichten, ist umstritten. Denn sie hindern Beschäftigte daran, Benachteiligungen beim Entgelt zu erkennen und gegenüber dem Arbeitgeber erfolgreich Ansprüche geltend zu machen. Das LAG Mecklenburg-Vorpommern hat sie deshalb als unwirksam bewertet (21.10.2009, Az.: 2 Sa 237/09).
- Die Transparenz von Entgelten und Entgeltregelungen soll durch das Entgelttransparenzgesetz gefördert werden. Es sieht u. a. einen individuellen Auskunftsanspruch vor, der in Betrieben und Dienststellen mit mehr als 200 Beschäftigten gestellt werden kann. Erfragt werden können die Kriterien und Verfahren für die Festlegung des eigenen Entgelts sowie des Entgelts für eine Vergleichstätigkeit, die überwiegend von Angehörigen des anderen Geschlechts ausgeübt wird, und die Höhe des Entgelts für die Vergleichstätigkeit. Dabei ist der Schutz personenbezogener Daten zu wahren.
- Im Konfliktfall gilt: Bei intransparenter Entgeltpraxis muss der Arbeitgeber sein System nachprüfbar gestalten. Es muss für die Beschäftigten nachvollziehbar sein, worauf Unterschiede beim Arbeitsentgelt beruhen. Kann der Arbeitgeber nicht nachweisen, dass er Frauen und

Männern für gleiche oder gleichwertige Arbeit das gleiche Entgelt zahlt, können die Benachteiligten eine „Anpassung nach oben“ beanspruchen. Sie haben also Anspruch auf dasselbe Entgelt wie die Bevorzugten. Deren Entgelt kann ohne ihr Einverständnis nicht reduziert werden. Dies gilt für alle Entgeltbestandteile

und für alle Unternehmen, unabhängig von ihrer Größe. Bei Verstößen gegen das Entgeltgleichheitsgebot besteht neben dem Anspruch auf die vorenthaltende Leistung außerdem ein Anspruch auf Entschädigung, der gesetzlich nicht auf drei Monatsentgelte beschränkt ist.



Was können Sie tun?

Die betriebliche Entgeltpraxis sollte nicht tabuisiert werden. Vorteile haben vielmehr transparente Entgeltsysteme, die für alle Beschäftigten einsehbar und nachprüfbar sind. Dies ist für Bereiche, in denen Betriebsvereinbarungen oder Tarifverträge gelten, bereits weitgehend realisiert.

Insbesondere sollte deutlich werden,

- welche Entgeltbestandteile es im Unternehmen gibt (z. B. Grundentgelt, Leistungszulagen, Prämien, Erschwerniszuschläge)
- wie die unterschiedlichen Tätigkeiten eingruppiert sind
- welche Kriterien zur Begründung der einzelnen Entgeltbestandteile herangezogen werden (Arbeitsanforderungen, Leistung, Belastungen ...)
- wer nach welchen Regeln und Verfahrensweisen die Entgelthöhe festlegt.

Weiterführendes

Zum Verbot arbeitsvertraglicher Verschwiegenheitsklauseln: LAG Mecklenburg-Vorpommern vom 21.10.2009, Az.: 2 Sa 183/09

Zum Entgelttransparenzgesetz: Broschüre des BMFSFJ (2017): Das Entgelttransparenzgesetz. Ein Leitfaden für Arbeitgeber sowie für Betriebs- und Personalräte: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/das-entgelttransparenzgesetz--ein-leitfaden-fuer-arbeitgeber-sowie-fuer-betriebs--und-personalraete/118300>