

30. März 2023

## **Gehaltsunterschiede aufdecken: Haben Sie einen Anspruch auf höheren Lohn?**

Eine Frau hat Anspruch auf gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit wie männliche Kollegen.

Mit dem neuen Urteil des Bundesarbeitsgerichts zu Equal Pay (BAG, Urteil vom 16.02.2023, Az. 8 AZR450/21 - [Lies dazu auch unseren Artikel hier](#)) steht zudem fest, dass geschicktes Verhandeln allein kein zulässiger Grund für Gehaltsunterschiede zwischen Männern und Frauen ist. Dies stellt kein geeignetes objektives Kriterium für eine Ungleichbehandlung dar.

### **Aber wie finde ich überhaupt heraus, ob meine männlichen Kollegen mehr verdienen als ich?**

Die Geltendmachung eines Anspruchs auf gleiche Bezahlung setzt den Kenntnis von Gehaltsunterschieden voraus. In einem ersten Schritt geht es deshalb darum, wie Sie Transparenz über die Gehaltssituation in Ihrem Betrieb erreichen können.

### **Auskunftsanspruch nach EntgTranspG: Was verdienen meine männlichen Kollegen?**

Das Entgelttransparenzgesetz hält in § 10 EntgTranspG einen Auskunftsanspruch bereit.

#### **Voraussetzungen:**

Dieser Anspruch setzt voraus, dass mindestens 200 Beschäftigte in dem Betrieb angestellt sind und eine Vergleichsgruppe aus mindestens 6 Beschäftigten des jeweils anderen Geschlechts gegeben ist, § 12 Abs. 1, 3 S. 2 EntgTranspG.

Zu einer solchen Vergleichsgruppe werden alle Beschäftigten gezählt, die am gleichen Arbeitsplatz

tätig sind, eine gleichartige oder gleichwertige Tätigkeit ausüben.

### **Form und Adressat:**

Die Geltendmachung des Auskunftsanspruchs bedarf gemäß § 10 Abs. 2 EntgTranspG der Textform im Sinne von § 126b BGB und kann nach Ablauf von 2 Jahren seit dem letzten Auskunftsverlangen geltend gemacht werden. Ein früheres Auskunftsverlangen ist möglich, sofern sich die Voraussetzungen wesentlich verändert haben, zB wenn zwischenzeitlich eine andere Tätigkeit ausgeübt wird. Es ist zudem eine Vergleichstätigkeit zu benennen, auf die sich der Auskunftsanspruch bezieht, § 10 Abs. 1 EntgTranspG.

Auskunftsverpflichteter ist der Arbeitgeber, wobei die Zuständigkeit grundsätzlich beim Betriebsrat liegt.

### **Inhalt:**

Inhalt des Anspruchs ist gem. § 11 Abs. 3 EntgTranspG die Auskunft über das durchschnittliche Bruttomonatsentgelt bezogen auf ein Kalenderjahr. Dieses wird nach dem statistischen Median errechnet.

Der statistische Median ist die in der mittleren Position stehende Zahl einer der Größe nach geordneten Aufstellung von Werten. Zudem ist, bei entsprechendem Verlangen, Auskunft über bis zu zwei einzelne Entgeltbestandteile zu erteilen, wie zum Beispiel Weihnachtsgeld oder Prämien.

## **Verschwiegenheitsklausel im Arbeitsvertrag: Darf ich über mein Gehalt sprechen?**

In Arbeitsverträgen finden sich teilweise sogenannte Verschwiegenheitsklauseln, die Arbeitnehmende verpflichten sollen, Stillschweigen über ihre Gehälter zu bewahren.

Eine solche allgemeine Klausel im Arbeitsvertrag, nach der es Arbeitnehmenden verboten ist, über ihr Gehalt zu sprechen, ist regelmäßig unwirksam. Hierin ist eine unangemessene Benachteiligung zu sehen, da Arbeitnehmenden so die Möglichkeit verwehrt wird, sich mit Mitarbeitenden darüber auszutauschen, ob sie angemessen vergütet werden. Dies ist aber Voraussetzung dafür, festzustellen, ob Ansprüche aus dem Gleichbehandlungsgrundsatz hinsichtlich der Lohnhöhe bestehen.

Vor diesem Hintergrund hat beispielsweise das LAG Mecklenburg-Vorpommern (Urteil vom 13.04.2010, Az. 2 Sa 237/09) eine innerbetriebliche Verschwiegenheitsklausel zur Höhe des Gehalts für unzulässig erklärt.

Anderes gilt nur für Mitarbeitende der Personalabteilung. Diese dürfen nicht über Gehaltsdaten, über die sie im Rahmen der Arbeit Kenntnis erlangt haben, sprechen. Sie unterliegen dem Datengeheimnis im Sinne von § 5 BDSG. Eine Verletzung des Datengeheimnisses kann zu Bußgeldern oder sogar Freiheitsstrafen führen.

## **Unsere Empfehlung**

Im Rahmen unserer kostenlosen Erstgespräche bieten wir Ihnen die Möglichkeit, Ihren konkreten Fall und die dafür beste Vorgehensweise mit Ihnen zu beleuchten. Erteilen Sie uns das Mandat, begleiten wir Sie auf Ihrem Weg zu fairem Entgelt: Wir prüfen Ihre Unterlagen, machen für Sie Ihren Auskunftsanspruch geltend und verfolgen Ihren Anspruch auf Equal Pay.

Vereinbaren Sie einen Telefontermin. Wir sind gerne für Sie da!

[Anna-Lucia Kürn](#)

Angestellte Rechtsanwältin

Wir helfen Ihnen gerne! [Kontaktieren](#) Sie uns. Oder vereinbaren Sie [hier online einen Termin](#) für eine telefonische kostenfreie Erstberatung.

- [Facebook](#)
- [Twitter](#)
- [WhatsApp](#)
- [E-mail](#)

[Zurück](#)