



Die vertragliche Pflicht zu schweigen:

In Arbeitsverträgen enthaltene Verschwiegenheitsklauseln sollen den Arbeitnehmer dazu verpflichten, verschiedene Informationen nicht an Dritte weiterzugeben. Dazu gehören beispielsweise Betriebsgeheimnisse und Kenntnisse, die für Wettbewerber Vorteile bringen könnten. Zu diesen Geschäftsgeheimnissen zählen Gehälter und Löhne dann dazu, wenn sie Aufschluss über die kalkulierten Preise für Leistungen oder [Dienstleistungen](#) geben.

Verschwiegenheitsklausel mit dem Hintergrund des Gleichbehandlungsgrundsatzes:

Laut Gleichbehandlungsgrundsatz darf ein Arbeitnehmer gegenüber seinen Kollegen nicht vom Arbeitgeber willkürlich benachteiligt werden. Bekommen zwanzig Mitarbeiter ein dreizehntes [Monatsgehalt](#), nur Herr Müller geht leer aus, so wäre das gesetzlich verboten. Arbeitnehmer müssen die Möglichkeit haben, Vergütungen wie beispielsweise das Weihnachtsgeld miteinander vergleichen zu können. Somit verstößt eine Verschwiegenheitsklausel gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz.

Urteil in einem Fall vom Landesarbeitsgerichts Mecklenburg-Vorpommern:

Das LAG Mecklenburg-Vorpommern berief sich in zwei Fällen, bei denen es um eine vertragliche Verschwiegenheitsverpflichtung ging, auf den Gleichbehandlungsgrundsatz (Urteile 21.10.2009, 2 Sa 183/09, 2 Sa 237/09). In den Arbeitsverträgen von zwei Arbeitnehmern aus Schwerin waren Verschwiegenheitsklauseln integriert. Die Arbeitnehmer durften somit nicht mit Kollegen über ihr Gehalt sprechen. Dennoch diskutierten sie mit Kollegen über Gehaltskürzungen und erhielten daraufhin eine [Abmahnung](#). Beide gingen damit vors Arbeitsgericht und forderten, die Abmahnung aus der Personalakte zu entfernen.

Die Verschwiegenheitsklausel zu Lohn und Gehalt in Arbeitsverträgen ist unwirksam!

Viele Arbeitgeber bauen in Arbeitsverträge eine Klausel ein, die besagt, dass Arbeitnehmer nicht über ihr Gehalt sprechen dürfen. Nach dem Gleichbehandlungsgrundsatz sind solche Verschwiegenheitsklauseln jedoch unwirksam.

Gehalt.de - Die Verschwiegenheitsklausel zu Lohn und Gehalt in Ar... <http://www.gehalt.de/news/Die-Verschwiegenheitsklausel-zu-Lohn...>

Der Arbeitgeber verlor den Prozess und ging in Berufung, die vom Landesarbeitsgericht zurückgewiesen wurde, da sie unbegründet sei. Der Grund für diese Handlung vom LAG ist der oben erwähnte Gleichbehandlungsgrundsatz, der von Arbeitgebern zu beachten ist. Zusätzlich sieht das Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern solche Verschwiegenheitsklauseln als Verstoß gegen Art. 9 Abs. 3 des Grundgesetzes an: „Das Recht, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden, ist für jedermann und für alle Berufe gewährleistet. Abreden, die dieses Recht einschränken oder zu behindern suchen, sind nichtig, hierauf gerichtete Maßnahmen sind rechtswidrig.

Maßnahmen nach den Artikeln 12a, 35 Abs. 2 und 3, Artikel 87a Abs. 4 und Artikel 91 dürfen sich nicht gegen Arbeitskämpfe richten, die zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen von Vereinigungen im Sinne des Satzes 1 geführt werden“. Das bedeutet: Die Verschwiegenheitsklausel würde auch verbieten, mit der Gewerkschaft über Löhne zu reden. Die Gewerkschaft muss aber über die Gehaltshöhen informiert sein, wenn sie bessere Tarife aushandeln will.