

**LAG Mecklenburg-Vorpommern: Entscheidung vom 21.10.2009 - 2 Sa
183/09****Leitsatz:**

Eine Klausel, wonach der Arbeitnehmer verpflichtet ist, über seine Arbeitsvergütung auch gegenüber Arbeitskollegen Verschwiegenheit zu bewahren, ist unwirksam, da sie den Arbeitnehmer daran hindert, Verstöße gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz im Rahmen der Lohngestaltung gegenüber dem Arbeitgeber erfolgreich geltend zu machen. Darüber hinaus verstößt sie gegen Art. 9 Abs. 3 GG. (amtlicher Leitsatz)

Normenkette:

BGB § 626; GG Art. 9 III

Rechtsgebiete:

Arbeitsrecht (mit BAT)

Schlagworte:

Abmahnung; Verschwiegenheitsverpflichtung; Personalakte; Lohnhöhe; Stillschweigen;

Rechtskräftig: unbekannt

Kammer 2

Sachgebiet: 31-02-31-02-01-03

Hauptschlagwort: Abmahnung Verschwiegenheitspflicht über Arbeitsvergütung

Normenkette:

BGB § 307 Abs.1

Leitsatz:

Eine Klausel, wonach der Arbeitnehmer verpflichtet ist, über seine Arbeitsvergütung auch gegenüber Arbeitskollegen Verschwiegenheit zu bewahren, ist unwirksam, da sie den Arbeitnehmer daran hindert, Verstöße gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz im Rahmen der Lohngestaltung gegenüber dem Arbeitgeber erfolgreich geltend zu machen. Darüber hinaus verstößt sie gegen Art. 9 Abs. 3 GG.

I.

Die Berufung der Beklagten wird auf ihre Kosten zurückgewiesen.

II.

Die Revision wird zugelassen.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil kann die unterlegene Partei gemäß § 72 ArbGG Revision einlegen. Zuständig zur Entscheidung hierüber ist ausschließlich das Bundesarbeitsgericht, Hugo-Preuß-Platz 1, 99 084 Erfurt, Telefax: 0361/26 36-20 00.

Die Revision muss schriftlich binnen einer Notfrist von einem Monat nach Zustellung des vorliegenden Urteils beim Bundesarbeitsgericht eingegangen sein. Die Revision muss das vorliegende Urteil nach Gericht, Aktenzeichen und Entscheidungsdatum bezeichnen und die Erklärung enthalten, dass hiergegen Revision eingelegt werde. Mit der Revisionsschrift soll eine Ausfertigung oder beglaubigte Abschrift des angefochtenen Urteils vorgelegt werden. Die Frist zur Begründung der Revision beträgt zwei Monate ab Zustellung des vorliegenden Urteils.

Die Revision kann nur von einer Person eingelegt werden, die nach § 11 Absatz 4 Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG) vor dem Bundesarbeitsgericht als Bevollmächtigte der Partei auftreten kann. Dieses Recht steht allen Rechtsanwälten zu. Ist die Partei Mitglied einer Gewerkschaft oder einer Vereinigung von Arbeitgebern, kann sie sich auch durch diese Organisation vertreten lassen, sofern diese durch Personen handelt, die ihrer Ausbildung nach die Befähigung zum Richteramt besitzen.

Statt durch die eigene Gewerkschaft oder Vereinigung von Arbeitgebern kann sich die Partei auch (1) durch andere Verbände mit vergleichbarer Ausrichtung, (2) durch Zusammenschlüsse von Gewerkschaften oder Arbeitgebervereinigungen (Spitzenverbänden), denen die eigene

Gewerkschaft oder Vereinigung von Arbeitgebern angehört, sowie (3) durch juristische Personen, die im wirtschaftlichen Eigentum ihrer Gewerkschaft oder Vereinigung von Arbeitgebern oder ihres Spitzenverbandes stehen, wenn diese juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder anderer Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder durchführt, und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet, vertreten lassen, sofern auch diese durch Personen handeln, die ihrer Ausbildung nach die Befähigung zum Richteramt besitzen.

Weitere Hinweise:

Das Bundesarbeitsgericht bittet, die Revisionsschrift, die Revisionsbegründungsschrift und die sonstigen wechselseitigen Schriftsätze im Revisionsverfahren in siebenfacher Ausfertigung (und für jeden weiteren Beteiligten mit einer zusätzlichen Ausfertigung) einzureichen.

Das Bundesarbeitsgericht kann auch über das „Elektronische Gerichts- und Verwaltungspostfach“ (EGVP) erreicht werden. Die näheren Voraussetzungen dieser Form der Rechtsmitteleinlegung sind im Internet unter der Adresse <http://www.e.e/> beschrieben.

Tatbestand

Die Parteien streiten um die Wirksamkeit einer Abmahnung wegen Verstoß gegen eine Verschwiegenheitsverpflichtung.

Der Kläger ist bei der Beklagten seit dem 1. September 2007 aufgrund eines Anstellungsvertrages beschäftigt, in dem es unter § 4 Nr. 4 heißt:

„Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, die Höhe der Bezüge vertraulich zu behandeln, im Interesse des Arbeitsfriedens auch gegenüber anderen Firmenangehörigen.“

Der Kläger gab an einen Arbeitskollegen - Herrn K.- die Information weiter, dass die Beklagte sein Nettogehalt in den Monaten Januar und Februar 2009 um insgesamt 2.995,00 EUR gekürzt und ihm im Januar lediglich 435,00 EUR netto ausgezahlt habe. Der Kläger erhielt deshalb eine Abmahnung, hinsichtlich deren Inhalt auf Blatt 4 der Gerichtsakte Bezug genommen wird.

Mit Urteil vom 12.05.2009 - 3 Ca 549/09 - hat das Arbeitsgericht Schwerin aufgrund einer entsprechenden Klage die Beklagte verurteilt, die Abmahnung vom 11.03.2009 aus der Personalakte zu entfernen und die Kosten des Rechtsstreits der Beklagten auferlegt. Der Streitwert ist auf 4.000,00 EUR festgesetzt worden.

Hinsichtlich der Entscheidungsgründe wird auf die angefochtene Entscheidung Bezug genommen.

Dieses Urteil ist der Beklagten am 22.05.2009 zugestellt worden. Sie hat dagegen Berufung eingelegt, die am 22.06.2009 beim Landesarbeitsgericht eingegangen ist. Die Berufungsbegründung ist am 22.07.2009 beim Landesarbeitsgericht eingegangen.

Die Beklagte ist der Auffassung, sie habe ein schützenswertes Interesse daran, dass der Arbeitnehmer sich nicht mit anderen Kollegen über die Höhe der Bezüge bzw. der gemachten Abzüge austausche. Auf eine Meinungsfreiheit könnte der Kläger sich nicht berufen, da es sich lediglich um eine Mitteilung von Tatsachen handele.

Die Beklagte beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Schwerin vom 12.05.2009 abzuändern und die Klage abzuweisen.

Der Kläger beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Der Kläger tritt der angefochtenen Entscheidung bei.

Hinsichtlich des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf die vorbereitenden Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

1. Die Berufung ist zulässig.

Die Berufungsschrift trägt im Rubrum zwar nicht den Namen eines Rechtsanwalts, sondern den Namen einer Firma, die mit der Beklagten und Berufungsführerin offensichtlich durch ein Holdingverhältnis verbunden ist. Prozessbevollmächtigte der Beklagten sind jedoch - wie sich aus dem Rubrum ergibt - nicht diese Gesellschaft, sondern Rechtsanwälte, bei denen es sich offensichtlich um Syndikus-Anwälte handelt.

Die Prozesshandlung ist auch wirksam; ein möglicher Verstoß gegen § 46 Abs. 2 Nr. 1 BRAO führt nicht zur Nichtigkeit des zwischen Anwalt und Mandant abgeschlossenen Geschäftsbesorgungsvertrages gemäß § 134 BGB (BGH vom 25.02.1999, IX ZR 384/97, m. w. N.).

2. Die Berufung ist nicht begründet.

Die Abmahnung vom 11.03.2009 ist aus der Personalakte zu entfernen, da sie nicht gerechtfertigt ist. Eine Pflichtverletzung des Klägers liegt nicht vor.

Die Klausel in § 4 Nr. 4 des Anstellungsvertrages, wonach der Arbeitnehmer verpflichtet ist, die Höhe der Bezüge vertraulich zu behandeln und auch gegenüber anderen Firmenangehörigen Stillschweigen darüber zu bewahren, ist unwirksam. Sie stellt eine unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers entgegen den Geboten von Treu und Glauben im Sinne von § 307 BGB dar.

Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (zuletzt: Urteil vom 15.07.2009, 5 AZR 486/08) ist der Arbeitgeber auch bei der Lohngestaltung dem Gleichbehandlungsgrundsatz verpflichtet. Die einzige Möglichkeit für den Arbeitnehmer festzustellen, ob er Ansprüche aus dem Gleichbehandlungsgrundsatz hinsichtlich seiner Lohnhöhe hat, ist das Gespräch mit Arbeitskollegen. Ein solches Gespräch ist nur erfolgreich, wenn der Arbeitnehmer selbst auch bereit ist, über seine eigene Lohngestaltung Auskunft zu geben. Könnte man ihm derartige Gespräche wirksam verbieten, hätte der Arbeitnehmer kein erfolgversprechendes Mittel, Ansprüche wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes im Rahmen der Lohngestaltung gerichtlich geltend zu machen.

Darüber hinaus wird das Verbot auch gegen die Koalitionsfreiheit gemäß Art. 9 Abs. 3 GG verstoßen, da sie auch Mitteilungen über die Lohnhöhe gegenüber einer Gewerkschaft verbietet, deren Mitglied der betroffene Arbeitnehmer sein könnte. Sinnvolle Arbeitskämpfe gegen ein Unternehmen wären so nicht möglich, da die Gewerkschaft die Lohnstruktur nicht in Erfahrung bringen kann.

3. Die Kostenentscheidung beruht auf § 64 Abs. 6 ArbGG in Verbindung mit § 97 ZPO.

Die Zulassung der Revision beruht auf § 72 Abs. 2 Ziff. 1 ArbGG.