

# Das neue Lohntransparenz-Gesetz – Wissen, was der Kollege verdient

Köln, Januar 2018. Männer verdienen bei gleicher Arbeit immer noch deutlich mehr als Frauen – laut Statistischem Bundesamt bekommen weibliche Beschäftigte bei vergleichbarer



Tätigkeit und Qualifikation rund 6 Prozent weniger Gehalt als ihre männlichen Kollegen. Um hier Abhilfe zu schaffen, verabschiedete der Bundestag vergangenes Jahr das sogenannte Lohntransparenz-Gesetz. Mit diesem soll es ab dem 6. Januar 2018 nun möglich sein, Auskunft über das Gehalt von Mitarbeitern in ähnlicher Position zu bekommen. Alles Wissenswerte zum neuen Gesetz fasst Markus Mingers, Rechtsanwalt und Inhaber der Kanzlei Mingers & Kreuzer, im Folgenden zusammen.

## **Lohntransparenz-Gesetz – Diese Bedingungen gelten!**

„Das Lohntransparenz-Gesetz erlaubt es nicht, das Gehalt eines

beliebigen Mitarbeiters zu erfragen“, weiß Mingers. „Zunächst beschränkt sich der Auskunftsanspruch auf Beschäftigte derselben Beschäftigtengruppe, also Personen, die einer vergleichbaren Tätigkeit nachgehen. Mindestens sechs Personen müssen dieser Gruppe zugehören, damit der Anspruch besteht – je spezifischer die Jobbeschreibung, desto schlechter sind folglich die Chancen, das Gehalt der Mitarbeiter zu erfahren.“ Es wird nicht das Gehalt eines einzelnen Kollegen oder einer einzelnen Kollegin offengelegt, sondern das Durchschnittsgehalt von fünf Personen, die ähnliche Arbeit leisten. Als Mann erfährt man nicht, wie viel Geld männliche, als Frau nicht, wie viel weibliche Beschäftigte verdienen. Der Anspruch gilt zudem nur für Unternehmen ab einer Mitarbeiterzahl von 200 Arbeitnehmern.



### **Auskunft zum Gehalt – So funktioniert's!**

„Die Anfrage zum Gehalt der Beschäftigtengruppe muss schriftlich erfolgen. Die Beantwortung übernimmt der Betriebsrat – ohne Betriebsrat obliegt die Aufgabe dem Arbeitgeber selbst“, so der Rechtsexperte. Macht ein Beschäftigter vom Gesetz Gebrauch, muss ein Jahr verstreichen bis er erneut Auskunft zum Durchschnittsgehalt verlangen darf. Einzige Ausnahme: die Arbeitsbedingungen haben sich in dieser Zeit merklich verändert.

### **Auskunft erhalten – und jetzt?**

Erfährt ein Mitarbeiter durch den Bericht des Betriebsrats oder des Arbeitgebers, dass er weniger verdient als seine Kollegen, erhält er nicht automatisch mehr Gehalt. Vor dem Gericht hat er aber aussichtsreiche Chancen auf eine höhere

Vergütung. Diskriminierung (oder: ungerechtfertigte Ungleichbehandlung) verstößt gegen das geltende Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Liegt also eine ungerechtfertigte Benachteiligung vor, besteht arbeitsrechtlich Anspruch auf Nachzahlung. „Vor einem möglichen Gerichtstermin sollte allerdings ein klärendes Gespräch mit dem Chef stehen“, rät Mingers abschließend.

Über Markus Mingers: Markus Mingers ist Rechtsanwalt und Inhaber der Kanzlei Mingers & Kreuzer in Köln. Als Experte für Verbraucherfragen vertritt er zahlreiche Klienten auf unterschiedlichsten Rechtsgebieten, darunter Zivilrecht, Arbeitsrecht, Bau-, Miet- und Immobilienrecht, Wirtschafts- und Steuerrecht, Vertragsrecht, Verkehrsrecht, Familienrecht und Speditions- & Transportrecht.



[www.mingers-kreuzer.de](http://www.mingers-kreuzer.de)

[themoneytizer id="15082-16"]