



„Sparen bis zur Schmerzgrenze“

Ein Artikel aus der [Internet World 3/2002](#) zum Lohnverzicht und Personalabbau in Firmen aus dem Bereich „Neue Medien“ von Svenja Hofert

mit RA Michael W. Felser, Arbeitsrechtsexperte der www.Competence-Site.de

Sparen bis zur Schmerzgrenze

Arbeitgeber drohen mit Umstrukturierung und Strafversetzung, fordern Lohnverzicht. Tipps zur richtigen Taktik, wenn der Job in Gefahr ist.

Gute Manieren sind für bessere Zeiten bestimmt. Per Voicemail erfuhren die Londoner Mitarbeiter des französischen Software- und Beratungsunternehmens Cap Gemini Ernst & Young, ihr Gehalt werde um 25 Prozent gekürzt. Und die Web-Seite Dotcomtod.de berichtete, dass der Portalanbieter Cynobia seine Mitarbeiter erpresse: 35 Prozent Lohnverzicht oder Kündigung – auch nicht gerade die feine Art.

Doch kann Lohnverzicht wirklich Kündigungen verhindern? Ja, sagt Doris-Maria Schuster, Rechtsanwältin im Stuttgarter Büro der Kanzlei Gleiss Lutz Hootz Hirsch: „Ich kenne Beispiele, in denen durch Gehaltsverzicht die Liquidität des Unternehmens erhöht wurde und Insolvenz abgewendet werden konnte.“ Allerdings sollte schon eine realistische Überlebenschance bestehen, so die Arbeitsrechtlerin. Und: Der Arbeitnehmer müsse der Gehaltskürzung zustimmen. Denn ohne dessen Einwilligung können nur freiwillige Zahlungen gestrichen werden: Gratifikationen und Boni – oder auch das 13. Monatsge-

halt, wenn es sich bei diesem laut Arbeitsvertrag explizit um eine freiwillige Zahlung handelt.

Gehaltskürzung per Voicemail.

Über solche Kürzungen kann der Arbeitgeber auch per Voicemail informieren – rein juristisch betrachtet. Menschlich gesehen begeht er dadurch jedoch einen kaum wieder gut zu machenden Fauxpas. In einem solchen Vorgehen offenbare sich „Führungsschwäche“, diagnostiziert der Frankfurter Psychologe und Berater Hermann Refisch. Und die Art, wie Maßnahmenpakete durchgesetzt würden, spiegele auch die Unternehmenskultur. Rücksichtsloses Verhalten hinterlasse aber immer Scherben – auf beiden Seiten. „Wer wütend auf seinen Arbeitgeber ist, wird in Zukunft weniger motiviert arbeiten und damit der Firma schaden.“ Hingegen lasse sich nach einem persönlichen Gespräch selbst mit schwierigen Situationen viel entspannter umgehen – einem Gespräch, in dem Mitarbeiter und Führungskraft die gegenwärtige Lage und die Zukunfts-

aussichten offen besprechen.

Denn wer seinem Arbeitgeber vertraut, wird eher bereit sein, freiwillig auf einen Teil seines Gehaltes zu verzichten. „Und nur auf freiwilliger Basis ist ein Gehaltsverzicht überhaupt durchzusetzen“, sagt der Brühler Arbeitsrechtler Michael W. Felser. Es gibt nur wenige Ausnahmen:

- Die Möglichkeit zur einseitigen Gehaltskürzung ist im Arbeitsvertrag festgeschrieben;
- der Arbeitsvertrag verweist auf einen Tarifvertrag – dann können die Tarifparteien Gehaltskürzungen für alle (mit Ausnahme der außertariflich Angestellten) durchsetzen;
- eine anderenfalls drohende Insolvenz des Unternehmens.

Keine Willkür möglich. Auch bei einer drohenden Pleite darf nicht willkürlich innerhalb der Belegschaft gekürzt werden, die Belastung muss gleichmäßig auf alle Mitarbeiter verteilt werden. Rechtlich möglich ist indes die Kürzung innerhalb einer bestimmten (Lohn-)Gruppe – wie sich umgekehrt auch bestimmte Gruppen von der Lohnkürzung ausnehmen lassen: Mitarbeiter in der Ausbildung etwa oder auch geringfügig Verdienende. Oder aber die Führungsriege geht mit gutem Beispiel voran und verzichtet als Erste auf Gehalt – wie letzten Sommer Cisco-Chef John Chambers.

Weniger Lohn, weniger Stütze. Doch juristische Freiwilligkeit schön und gut: Wer in der Arbeitspraxis nicht mitzieht, scheint für Vorgesetzte und Kollegen zu signalisieren, dass er nicht zum Unternehmen steht. Fortan könnte solch ein

info

Fünf Maßnahmen gegen Gehaltskürzungen

Wenn Maßnahmen zur Kostensenkung auch Sie betreffen sollen:

- 1 **Lassen Sie sich ein Angebot machen.** Es geht nicht nur darum, was der Arbeitgeber fordert, sondern vor allem auch darum, was er Ihnen bietet. Der Dank für Lohnverzicht kann die Garantie zur Weiterbeschäftigung sein.
- 2 **Bitten Sie um ein persönliches Gespräch mit Ihrem Vorgesetzten.** Wie beurteilt er die Lage? Welche Fakten sprechen für baldige Besserung?

- 3 **Entscheiden Sie nie „hier und jetzt“,** sondern lassen Sie sich immer Bedenkzeit geben.
- 4 **Beziehen Sie Ihre eigenen Pläne in die Entscheidung mit ein.** Möchten Sie bald den Job wechseln? Dann wäre es fatal, einer Positionsveränderung zuzustimmen, die mit weniger Verantwortung verbunden ist.
- 5 **Lassen Sie sich alle Vereinbarungen schriftlich geben –** und legen Sie Dauer und Höhe des Lohnverzichts fest.



Was ist Recht? Eine typische New-Economy-Geschichte

Peter Froschmann* hatte bei der Multimedia-Firma „Die Loberfalle“ als Projektleiter 72.000 Mark verdient. Nach einem halben Jahr Beschäftigung bekam er als Unit-Leiter New Media schon 96.000 Mark, ohne dass der Arbeitsvertrag verändert worden wäre. Wenige Wochen später strukturierte sich das Unternehmen nach einem Wechsel der Geschäftsleitung um. Die eingeführte mittlere Ebene fiel weg, ebenso die Gehaltserhöhung.

Rechtsanwalt Michael W. Felser, Experte der Competence-Site (<http://www.competence-site.de>), rät: Aus § 2 Nachweisgesetz in seiner ab dem 1.8.2001 geltenden Form ergibt sich, dass der Arbeitgeber spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses dessen Rahmenbedingungen schriftlich fixieren muss. Im Arbeitsvertrag enthalten sein muss zum Beispiel eine kurze Charakterisierung oder Beschreibung der vom Ar-

* Namen von der Redaktion geändert

beitnehmer zu leistenden Tätigkeit, die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich der Zuschläge, Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen. Wenn der Arbeitgeber geänderte Vertragsbedingungen nicht schriftlich bestätigt hat, muss der Arbeitnehmer nach der neuesten Rechtssprechung alle Absprachen beweisen können. Deswegen wird es Herr Froschmann schwer haben, da fraglich ist, ob er die zugesagte Gehaltserhöhung und die höhere Position überhaupt beweisen kann. Die Tatsache, dass er den Bezug eines höheren Entgelts nachweisen kann, gilt nur als Indiz. Wendet der Arbeitgeber ein, die Erhöhung sei von Anfang an eine frei widerrufliche Zulage gewesen, muss Froschmann widerlegen – in der Praxis unmöglich. Das Gleiche gilt für die Beförde-

rung. Nach mehr als einem halben Jahr Beschäftigung ist die sogenannte „Wartezeit“ vorüber. Damit ist Froschmann gegen Ver-

änderungen seiner Tätigkeit durch den Kündigungsschutz geschützt. Doch könnte der Arbeitgeber ihm die Position auf Grund seiner „unternehmerischen Organisationsmacht“ wieder entziehen. Dazu müsste der Arbeitgeber eine Änderungskündigung wegen der Positionsveränderung aussprechen und „dringende betriebliche Bedürfnisse“ an-

führen. Arbeitsgerichte sehen es als Unternehmerentscheidung, wenn durch Wegfall der mittleren Ebene der Arbeitnehmer auf der bisherigen Position nicht weiterbeschäftigt werden kann. Auch seine Vergütung kann per Änderungskündigung an die niedrigere Position angepasst werden.



Rechtsanwalt Michael W. Felser, Brühl

„Verräter“ in der Firma einen schweren Stand haben. Was indes als kleineres Übel hingenommen werden sollte, solange unklar ist, ob der eigene Obolus wirklich zur Firmenrettung beiträgt, die Pleite unausweichlich scheint oder die Firma ohnehin nicht als Partner für die Zukunft angesehen wird. Und auch aus einem anderen Grund sollte der Betroffene bei seiner Entscheidungsfindung knallhart kalkulieren: „Wer weniger Lohn bezieht, mindert damit auch sein Arbeitslosengeld“, gibt Michael W. Felser zu bedenken. Zur Erinnerung: Das Arbeitslosengeld beträgt 60 (Single) oder 67 Prozent (verheiratet) des in den letzten zwölf Monaten durchschnittlich erzielten pauschalierten Nettoentgelts. Also doch lieber auf „Contra“-Kurs gehen? Psychologe Refisch empfiehlt zuerst immer die „Pro“-Variante: „Das Miteinander-Reden wirkt oft Wunder und rückt Arbeitnehmer und Mitarbeiter näher zusammen.“ Dass aber viel guter Wille keine Erfolgsgarantie ist, zeigt das Beispiel des inzwischen insolventen Wissensportals Clickfish.de. Die Geschäftsführung hatte ihren freiberuflichen „Guides“ mitgeteilt, dass die Honorare – ohnehin eher Aufwandsentschädigungen – um 50 Pro-

zent gekürzt werden. Daraufhin schlossen sich die Guides aller Ressorts zusammen, gründeten eine Vertretung und konnten am Ende die Gehaltskürzung verringern.

Selbstbewusst auftreten. Ein Erfolg dank gemeinsamer Stärke? Auch Einzelne können ihre Interessen wirksam vertreten. Wer von seiner Leistung überzeugt ist, muss nicht aus Angst vor einer Kündigung zu allem Ja und Amen sagen. „Meine Gehaltserhöhung war gerade durch, da bat mich schon der Vorstand, auf die soeben bewilligten tausend Mark Plus im Monat wieder zu verzichten“, so Klemens Driesbrock*, Mitarbeiter einer Software-Company. Begründung: Durch die Zusammenlegung von Units habe er Verantwortung abgegeben, folglich sei das hohe Gehalt nicht mehr gerechtfertigt. Schwache Argumente, entgegnete Driesbrock selbstbewusst: „Hier gibt es niemanden, der das leisten könnte, was ich mache. Die werden mich wegen der paar Mark nicht kündigen.“ Taten sie auch nicht: Das Unternehmen entließ zwar zehn Prozent seiner Mitarbeiter, doch Driesbrock blieb. In der Tat gehen aber die Bitten um Lohnverzicht und eine Positionsänderung häufig Hand

in Hand. Doch auch hier gilt, so Felser: „Der Arbeitnehmer muss seiner Herabqualifizierung zustimmen.“ Wovon in den meisten Fällen abzuraten ist: Wenn im Lebenslauf eine niedrigere Tätigkeit – etwa ohne Führungsverantwortung – auf eine höhere folgt, so ist dies immer erklärungsbedürftig. Indes: Mancher Programmierer fühlt sich – nach mitunter leidvollen Erfahrungen – als Macher besser als im Hemd des Managers und nimmt das Angebot zur „Herabstufung“ gern an. Mit einer solchen Entscheidung lässt sich leben und künftig erfolgreich bewerben: Wichtig ist, hinter solch einem Entschluss zu stehen – nur dann kann man diesen auch in späteren Vorstellungsgesprächen glaubwürdig erklären. Ganz anders stellt sich die Situation dar, wenn ein Mitarbeiter zum Gehaltsverzicht überredet wird und seine „Beförderung nach unten“ unter Zeitdruck und entsprechendem Psycho-Zwang unterschreibt. „Niemand sollte unter diesen Umständen einer Vertragsänderung zustimmen“, so Hermann Refisch. Denn: Bedenkzeit gehört immer zu einem aufrichtigen Angebot. Auch in schlechten Zeiten. So viel Fairness muss einfach drin sein. Svenja Hofert