

FAQ Kürzung / Streichung von Vergütungsbestandteilen

1. Was sind Vergütungsbestandteile?

Vergütungsbestandteile sind alle Bestandteile, die gemeinsam die Vergütung eines Arbeitnehmers bilden. Dazu gehört die Festvergütung ebenso wie beispielsweise Zulagen, Sonderleistungen (z. B. Weihnachtsgeld oder ein 13. Monatsgehalt), Boni, Sachbezüge (z. B. Dienstwagen) sowie die betriebliche Altersversorgung.

2. Wo und wie werden Vergütungsbestandteile vereinbart?

Es gibt verschiedene Wege, wie Vergütungsbestandteile vereinbart werden können. Die Vereinbarung findet sich häufig im individuellen Arbeitsvertrag. Oft resultieren Vergütungsbestandteile aber auch aus einem Tarifvertrag, einer Betriebsvereinbarung oder aus einer betrieblichen Übung / Gesamtzusage.

3. Was muss der Arbeitgeber für eine Kürzung / Streichung von Vergütungsbestandteilen im Vorfeld klären?

Vor allem muss geklärt werden, auf welcher Rechtsgrundlage (Arbeitsvertrag, Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung usw.) der konkrete Vergütungsbestandteil vereinbart wurde. Denn je nach Rechtsgrundlage greifen andere Mechanismen für die Kürzung / Streichung und es muss die Zustimmung verschiedener Personen / Gremien eingeholt werden. Dies hat Auswirkungen auf die Zeitschiene und damit auf die Planung.

4. Wie kann der Arbeitgeber einen Vergütungsbestandteil im Arbeitsvertrag kürzen / streichen? Geht das auch mit einer Änderungskündigung?

Zunächst ist zu prüfen, ob die betreffende Regelung wirklich im Arbeitsvertrag vereinbart wurde. Oft steht im Arbeitsvertrag nur ein Verweis auf eine Regelung an anderer Stelle, z. B. in einer Betriebsvereinbarung; dann finden die für die "eigentliche" Quelle geltenden Regeln Anwendung.

Liegt eine arbeitsvertragliche Regelung vor, kann sie zunächst unter einem Widerrufs- oder Freiwilligkeitsvorbehalt stehen. Vorsicht: Ein solcher ist nur in engen Grenzen zulässig. Ob Ihr konkreter Vorbehalt den rechtlichen Anforderungen standhält, kann Ihnen am besten ein auf das Arbeitsrecht spezialisierter Anwalt sagen. Liegt ein wirksamer Freiwilligkeits- oder Widerrufsvorbehalt vor, kann der Arbeitgeber grundsätzlich einseitig durch Erklärung vorgehen.

Wenn kein (wirksamer) Widerrufsvorbehalt besteht, muss der Arbeitnehmer einer Kürzung / Streichung im Regelfall zustimmen. Es gibt zwar auch die Möglichkeit einer Änderungskündigung, durch die das Arbeitsverhältnis zu den bisherigen Konditionen unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist beendet wird und direkt im Anschluss ein Arbeitsverhältnis mit einer geringeren Vergütung angeboten wird. Die Wirksamkeit einer solchen Änderungskündigung setzt allerdings eine soziale Rechtfertigung voraus. Das Ziel, Lohnkosten zu sparen, genügt zur Rechtfertigung üblicherweise nicht.

5. Wie kann ich einen Vergütungsbestandteil in einer Betriebsvereinbarung kürzen / streichen?

Von freiwilligen Leistungen, die in einer Betriebsvereinbarung geregelt sind, kann der Arbeitgeber sich grundsätzlich durch Kündigung der Betriebsvereinbarung lösen. Die Folgen einer Kündigung sind jedoch je nach Betriebsvereinbarung unterschiedlich: Es kann sein, dass die Betriebsvereinbarung so lange nachwirkt, bis eine Nachfolgeregelung mit dem Betriebsrat gefunden wurde. Dann ändert sich auch nach Ablauf der Kündigungsfrist zunächst nichts an der Verpflichtung des Arbeitgebers, den Vergütungsbestandteil weiter zahlen zu müssen. Es kann aber auch sein, dass die Betriebsvereinbarung mit Ablauf der vereinbarten Kündigungsfrist ihre Wirkung verliert. Die Details müsste man deshalb im Einzelfall prüfen.

Bei einer Kürzung von Vergütungsbestandteilen bedarf es üblicherweise einer neuen Vereinbarung mit dem Betriebsrat über die gekürzte Leistung, da die Verteilungsgrundsätze dadurch berührt werden und so ein Mitbestimmungsrecht ausgelöst wird. Auch hier sind die Details allerdings komplex und müssten individuell geprüft werden.

6. Wie kann ein Vergütungsbestandteil in einem Tarifvertrag reduziert / gestrichen werden?

Soll die tarifliche Vergütung reduziert oder gestrichen werden, muss dies mit der zuständigen Gewerkschaft vereinbart werden. Dies ist üblicherweise nur bei erheblichem Sanierungsbedarf erfolgsversprechend.

7. Kann ich mit Zustimmung des Arbeitnehmers eine Abweichung von Vergütungsregeln aus Betriebsvereinbarung oder Tarifvertrag vereinbaren?

In der Regel nein. Im Einzelnen hängen die Gestaltungsmöglichkeiten zwar davon ab, wie Betriebsvereinbarung und Tarifvertrag formuliert sind, ob die Regelungen kollektivrechtlich oder individualrechtlich gelten, ob sie Öffnungsklauseln enthalten und was konkret mit dem Arbeitnehmer vereinbart werden soll. Normalerweise verbieten sich aber ungünstigere Regelungen zu Betriebsvereinbarungen und Tarifverträgen, da solche

Regelungen der Zustimmung des Betriebsrats oder der zuständigen Gewerkschaft bedürfen, um wirksam zu sein.

8. Wie kann ich einen Vergütungsbestandteil aus betrieblicher Übung / Gesamtzusage kürzen / streichen?

Eine betriebliche Übung bzw. eine Gesamtzusage kann grundsätzlich mit Zustimmung der Arbeitnehmer gekürzt / gestrichen werden. Existiert ein Betriebsrat, ist er üblicherweise zu beteiligen und ist mit ihm eine sog. "verschlechternde Betriebsvereinbarung" festzulegen; dadurch wird die Zustimmung der Arbeitnehmer durch die Zustimmung des Betriebsrats zur verschlechternden Betriebsvereinbarung ersetzt.

9. Muss ich bei Kürzung / Streichung den Betriebsrat beteiligen?

Es ist möglich, dass die Kürzung / Streichung von Vergütungsbestandteilen unabhängig von der Rechtsgrundlage nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG mitbestimmungspflichtig ist. Auch Änderungskündigungen setzen eine Beteiligung des Betriebsrats voraus. Hier berät Sie am besten ein Anwalt, da die Details komplex sind.

10. Muss ich bei der Kürzung / Streichung von Vergütungsbestandteilen den Gleichbehandlungsgrundsatz beachten?

Sowohl bei der Erhöhung als auch bei der Kürzung / Streichung von Leistungen muss der Arbeitgeber darauf achten, dass nicht einzelne Arbeitnehmer oder bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern willkürlich oder sachwidrig bevorzugt oder benachteiligt werden. Jede Differenzierung bedarf deshalb immer eines sachlichen Grundes, um dem Gleichbehandlungsgrundsatz zu genügen. Was genau der Arbeitgeber beachten muss, hängt stark vom Einzelfall ab und bedarf einer anwaltlichen Prüfung. Grundsätzlich gilt jedoch: Willkürliches Handeln ist stets unzulässig.

(Stand 18. Mai 2020)