

Quiet Cutting: Der Job verschwindet, ohne dass gekündigt wird?

So werden Unternehmen in den USA ihre Mitarbeiter „still und heimlich“ los

Überall liest man von Stellenstreichungen. Doch nicht immer läuft das offen und fair ab. In den USA setzen manche Unternehmen auf subtile Methoden, um Mitarbeiter loszuwerden – ohne offizielle Kündigung und ohne Abfindung. Was steht hinter “Quiet Cutting”?



Redaktion

Stand: 8.5.2025

Lesezeit: 02:15 min



Stellen Sie sich vor, Sie öffnen eine E-Mail Ihres Arbeitgebers. Der Betreff klingt harmlos, doch der Inhalt trifft Sie wie ein Schlag: „Aufgrund unserer Restrukturierungsmaßnahmen entfällt Ihre bisherige Position. Aber wir haben eine Alternative für Sie ...“ Neugierig lesen Sie weiter – und Ihre Augen werden immer größer. Die „Alternative“ ist ein Job, der weit unter Ihren Qualifikationen liegt, schlechter bezahlt ist und obendrein neue, ungünstige Arbeitszeiten mit sich bringt.

Quiet Cutting ist eine raffinierte Strategie von Unternehmen, um Stellen abzubauen – ohne eine offizielle Kündigung auszusprechen.

Willkommen bei Quiet Cutting!

Dieser Trend, gerade in der USA sehr beliebt, ist eine raffinierte Strategie von Unternehmen, um Stellen abzubauen – ohne eine offizielle Kündigung auszusprechen. Gerade in wirtschaftlich unsicheren Zeiten greifen dort offenbar immer mehr Firmen zu diesem Trick. Typische Merkmale dafür sind:

- Mehr Arbeit für das gleiche oder weniger Geld
- Aufgaben, die nicht zu den Fähigkeiten passen
- Versetzungen in Abteilungen, die kurz vor der Auflösung stehen
- Arbeitsplatzverlagerung an einen anderen Standort, obwohl das für den Betroffenen nicht realistisch ist

Das ist besonders problematisch für Beschäftigte, die in ihrer bisherigen Position gut waren und sich dort wohlfühlten. Plötzlich wird ihnen signalisiert: Du bist hier nicht mehr gewollt.

In Deutschland kann ein Arbeitgeber grundsätzlich nicht einfach eigenmächtig eine Versetzung durchdrücken, die mit einer Gehaltskürzung oder schlechteren Arbeitsbedingungen verbunden ist.

Quiet Cutting in Deutschland? Zum Glück gibts den Betriebsrat!

Während „Quiet Cutting“ in Ländern wie den USA offenbar zunehmend als Methode eingesetzt wird, um Mitarbeiter ohne formelle Kündigung aus dem Unternehmen zu drängen, sind die Arbeitnehmer in Deutschland besser geschützt. In Deutschland kann ein Arbeitgeber grundsätzlich nicht einfach eigenmächtig eine Versetzung durchdrücken, die mit einer Gehaltskürzung oder schlechteren Arbeitsbedingungen verbunden ist. Über jede Versetzung im Rahmen des § 99 BetrVG (z.B. Betriebsgröße von mehr als 20 Mitarbeitern), die eine wesentliche Veränderung der Arbeitsbedingungen zur Folge hat, müssen Sie als Betriebsrat unterrichtet werden und dieser zustimmen.

Das bedeutet, dass Sie in Ihrer Funktion als Interessenvertreter in solchen Fällen eine entscheidende Rolle spielen, um die Rechte Ihrer Kollegen zu wahren. Wird eine Umstrukturierung geplant, die eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen oder eine unangemessene Versetzung zur Folge hat, haben Sie ein Wörtchen mitzureden. Verweigern Sie ihre Zustimmung, kann der Arbeitgeber die Maßnahme nur unter

bestimmten rechtlichen Voraussetzungen durchsetzen. Zum Beispiel mit der Einberufung einer Einigungsstelle. Wird der Betriebsrat im Rahmen des § 99 BetrVG nicht beteiligt, ist die Versetzung unwirksam.

Oft werden die Methoden Quiet Firing und Qiet Cutting nacheinander angewandt.

Quiet Firing – Wenn Mitarbeiter „freiwillig“ gehen

Oft werden die Methoden Quiet Firing und Qiet Cutting nacheinander angewandt. Erreicht das Unternehmen mit Quiet Cutting nicht sein Ziel, dann greift auch schon mal die härte Methode – Das Quiet Firing. Oder umgekehrt! Dabei wird ein unangenehmes Arbeitsumfeld geschaffen, sodass Mitarbeiter „hoffentlich“ von selbst kündigen.

Typische Anzeichen dafür:

- Wichtige Aufgaben werden den Arbeitnehmern entzogen.
- Beförderungen bleiben aus oder sie werden in Projekten nicht mehr berücksichtigt.
- Der Kontakt zu Kollegen und Vorgesetzten wird massiv reduziert.

Das Ziel? Kündigungen mit Abfindungen vermeiden und gleichzeitig ungewünschte oder teure Mitarbeiter loswerden.

Achten Sie frühzeitig auf Warnsignale, die auf mögliche Veränderungen oder Probleme in der Belegschaft hindeuten.

Was können Sie als Betriebsrat tun?

Achten Sie frühzeitig auf Warnsignale, die auf mögliche Veränderungen oder Probleme in der Belegschaft hindeuten. Wird ein Kollege ohne klare Begründung in eine neue Position versetzt, könnten dahinter strategische Entscheidungen des Unternehmens stehen. Leider nicht immer positiver Natur! Es kann ein Hinweis auf schleichenden Personalabbau sein, wenn die neuen Aufgaben nicht auf die Fähigkeiten eines Mitarbeiters zugeschnitten sind oder er plötzlich deutlich mehr Arbeit übernehmen muss, ohne dafür eine

zusätzliche Vergütung zu erhalten. Solche Entwicklungen sollten Sie aufmerksam beobachten und frühzeitig thematisieren, um mögliche negative Auswirkungen für die betroffenen Mitarbeiter abzuwenden.

Handlungsmöglichkeiten für den Betriebsrat

- Stimmen Sie mit dem BR-Gremium keiner Versetzung zu, ohne die Hintergründe zu kennen.
- Treten Sie frühzeitig mit der Geschäftsführung und der Personalabteilung in den Dialog.
- Setzen Sie sich frühzeitig für transparente Prozesse bei Ihrer Umstrukturierung im Unternehmen ein.
- Unterstützen Sie betroffene Mitarbeiter und weisen Sie diese auf ihre Rechte hin.

Ihr Beratungsansatz als Betriebsrat für Ihre Kollegen

- Achtung: Einseitige, erhebliche Änderungen des Arbeitsverhältnisses sind nicht immer zulässig. In vielen Fällen wäre eine Änderungskündigung erforderlich.
- Die betroffenen Kollegen sollen sich nicht vorschnell auf eine ungewollte neue Stelle einlassen, sondern sich Rechtsrat einholen.
- Suchen Sie in Zusammenarbeit mit Ihren Kollegen nach Möglichkeiten, die Situation selbst aktiv zu gestalten – z. B. durch interne Weiterbildungen für den Mitarbeiter oder einen offenen Dialog mit dem Arbeitgeber.

Fazit: Augen auf bei einer „stillen Kündigung“!

Quiet Cutting oder auch Quiet Firing sind Strategien, die Beschäftigte oft unvorbereitet trifft. Es ist wichtig, die Zeichen früh zu erkennen und sich nicht einfach in eine ungewollte neue Position drängen zu lassen. Also nicht zähneknirschend nachgeben oder gar kündigen. Wer betroffen ist, sollte aktiv bleiben, sich informieren und Unterstützung holen – denn oft gibt es mehr Möglichkeiten, als es auf den ersten Blick scheint. (sw)

Kontakt zur Redaktion

Haben Sie Fragen oder Anregungen? Wenden Sie sich gerne direkt an unsere Redaktion. Wir freuen uns über konstruktives Feedback!

redaktion-dbr@ifb.de