ENTGELT

Kürzung einer leistungsabhängigen variablen Vergütung wegen Elternzeit

BAG, Urteil vom 2.7.2025 – 10 AZR 119/24

Der Grundsatz »Ohne Arbeit kein Lohn« gilt auch bei leistungsabhängiger variabler Vergütung. Eine anteilige Kürzung wegen Elternzeit ist rechtens, wenn die vereinbarten Ziele sogar übertroffen wurden, die Zielerreichung jedoch nicht unmittelbar auf der persönlichen Arbeitsleistung des Beschäftigten beruht.

Der Kläger war bei einem Versicherungsunternehmen in der Vertriebsunterstützung tätig. Er übte die Funktion einer sogenannten Orga-Führungskraft aus und betreute die ihm zugeordneten Vertriebspartner. Er selbst erbrachte jedoch keine Vertriebsabschlüsse.

Die Vergütung des Klägers richtete sich nach der geltenden Gesamtbetriebsvereinbarung (GBV). Diese setzte sich aus einem jährlichen Zieleinkommen zusammen, das zu 60 Prozent aus Festvergütung und zu 40 Prozent aus einer variablen, leistungsabhängigen Vergütung bestand. Die variable Vergütung war an jährlich festzulegende Produktionsziele gebunden, die sich nach den Vertriebsergebnissen der dem Kläger zugeordneten Vertriebspartner richtete.

Im Sommer 2022 nahm der Kläger 62 Tage Elternzeit in Anspruch. Die ihm zugeordneten Vertriebspartner übererfüllten sogar das für das Jahr 2022 vereinbarte Vertriebsziel, sodass der Kläger 148,1 Prozent des Jahresziels erreichte. Trotz der Zielübererfüllung kürzte die Beklagte dem Kläger die variable Vergütung zeitanteilig um die Dauer der Elternzeit, was einem Betrag von 7.416,36 Euro entsprach. Der Kläger hielt diese Kürzung für unzulässig und argumentierte, dass die GBV keine ausdrückliche Kürzungsregelung enthält und ihm aufgrund der vollen Zielerreichung die ungekürzte variable Vergütung zustehe.

So entschied das BAG

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschied, dass die Beklagte die Elternzeit bei der Berechnung der variablen Vergütung zu Recht anspruchsmindernd berücksichtigt hatte.

Das Arbeitsverhältnis ruhe während der Elternzeit kraft Gesetzes. Die Hauptpflichten – Arbeitsleistung des Arbeitnehmers und Vergütungspflicht des Arbeitgebers – seien in dieser Zeit ausgesetzt. Sogar in einem nicht ruhenden Arbeitsverhältnis gilt für Zeiten ohne Arbeitsleistung der sich aus §§ 326 Abs. 1, § 275 Abs. 1 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) ergebende arbeitsrechtliche Grundsatz »Ohne Arbeit kein Lohn«. Fehle die geschuldete Arbeitsleistung, entfalle auch zugleich der Anspruch auf die Vergütung.

Der Grundsatz »Ohne Arbeit kein Lohn« gelte auch für die leistungsabhängige variable Vergütung als rein arbeitsleistungsbezogenes Entgelt, da diese Bestandteil des Jahreszielgehalts und damit Teil des klassischen Austauschverhältnisses zwischen Arbeitsleistung und Entgelt sei. Einer ausdrücklichen Kürzungsregelung bedürfe es dafür aber nicht, da sich der Wegfall des Anspruchs auf die Gegenleistung aus dem Gesetz ergebe.

Rein arbeitsleistungsbezogenes Entgelt ohne tatsächliche Arbeitsleistung sei nur dann zu zahlen, wenn gesetzliche, vertragliche oder sonstige Regelungen eine Fortzahlung der variablen Vergütung auch für den Fall der Abwesenheit der Mitarbeitenden vorsehen. Die in diesem Fall vorliegende GBV enthalte aber keine solche Vorschrift. Demnach bestehe für die Dauer der Elternzeit kein Anspruch auf die leistungsabhängige Vergütung.

Selbst eine überdurchschnittliche Zielerreichung stehe der Kürzung der variablen Vergütung nicht entgegen, wenn die Zielerreichung nicht unmittelbar durch die eigene Leistung des Beschäftigten, sondern lediglich mittelbar

über betreute Vertriebspartner erfolge. Nur derjenige, der am jeweiligen Erfolg durch seine Arbeitsleistung mitwirke, erbringe die Gegenleistung für die Vergütung.
Da die Arbeitsleistung während der Elternzeit vom Kläger nicht erbracht werden konnte, durfte die Beklagte die variable Vergütung zeitanteilig nach dem Prinzip »pro rata temporis« kürzen.

▸ Praxistipp

Die Entscheidung verdeutlicht, dass der Arbeitgeber Zeiten des Ruhens des Arbeitsverhältnisses auch dann zeitanteilig berücksichtigen darf, wenn die vereinbarten Ziele deutlich übertroffen wurden. Voraussetzung ist allerdings, dass keine entgegenstehende Regelung besteht. Zu beachten ist allerdings, dass sich die Entscheidung auf die arbeitsleistungsbezogene variable Vergütung beschränkt. Soll mit der variablen Vergütung beispielsweise auch die Betriebstreue gewürdigt werden und wird diese unabhängig vom persönlichen Arbeitseinsatz des Beschäftigten gezahlt, kann das zu einer abweichenden rechtlichen Beurteilung führen. Für die betriebliche Praxis kommt den Mitbestimmungsrechten des Betriebsrats bei der Ausgestaltung variabler Vergütungssysteme gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG daher besondere Bedeutung zu. Betriebsräte sollten darauf hinwirken, dass in Betriebsvereinbarungen ausdrücklich geregelt wird, ob und in welchem Umfang variable Vergütungsbestandteile auch für Zeiten eines ruhenden Arbeitsverhältnisses gezahlt werden. Eine eindeutige Regelung kann helfen, rechtliche Streitigkeiten zu vermeiden.

Vivien Jennifer Luschnat, Rechtsanwältin und Fachanwältin für Arbeitsrecht Hentschel Rechtsanwälte.

ENTGELT

Umkleidezeiten sind Arbeitszeit – und zwar auch bei Krankheit und Urlaub

BAG, Urteil vom 14.5.2025 – 5 AZR 215/24

Vergütungspflichtige Umkleidezeiten sind auch bei Krankheit und Urlaub zu berücksichtigen. Zeitgutschriften sind Entgelt und Entgelt darf auch bei Urlaub und Krankheit nicht entwertet werden.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat hiermit eine Entscheidung getroffen, die nicht nur für den Rettungsdienst bedeutsam ist, sondern Signalwirkung für alle Branchen hat, in denen besondere Schutzkleidung getragen werden muss. Für Betriebsräte eröffnen sie wichtige Argumentations- und Gestaltungsspielräume.

Das war der Fall

Der Kläger war seit vielen Jahren als Rettungssanitäter beim Bayerischen Roten Kreuz beschäftigt. Für seine Tätigkeit musste er zwingend spezielle Schutzkleidung tragen, die im Betrieb an- und abgelegt wurde. Auf das Arbeitsverhältnis fand ein Manteltarifvertrag Anwendung. Dieser sah vor, dass Beschäftigte im Rettungsdienst für das An- und Ablegen der Schutzkleidung eine pauschale Zeitgutschrift von zwölf Minuten pro geleisteter Schicht auf dem Arbeitszeitkonto erhalten. Der Arbeitgeber gewährte diese Zwölf-Minuten-Gutschrift jedoch nur dann, wenn tatsächlich gearbeitet wurde. Bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit oder während des Urlaubs unterblieb die Gutschrift. Der Kläger verlangte darauf-