

The background of the entire page is a blue-tinted photograph of an industrial setting. In the foreground on the right, there are large, metallic gears or flywheels of a machine. The background is filled with various industrial structures, pipes, and lights, creating a sense of a busy manufacturing environment.

**LOSCHELDER**

**Newsletter Arbeitsrecht**  
**März 2026**

## **Inhalt**

### **Neues aus der Rechtsprechung**

**Gleiches Entgelt wegen Geschlechtsbenachteiligung auch bei Fremdgeschäftsführer/-innen**

### **Neues aus der Rechtsprechung**

**BAG: „Ohne Arbeit kein Lohn“ gilt auch bei arbeitsleistungsbezogenen variablen Vergütungen**

### **Neues aus der Rechtsprechung**

**BAG: Kürzung der variablen Vergütung wegen Elternzeit – trotz „Übererfüllung“ der Ziele**

### **Neues aus der Rechtsprechung**

**LAG Thüringen: Kein neuer Entgeltfortzahlungsanspruch bei nahtlos anschließender Arbeitsunfähigkeit**

### **Neues aus der Rechtsprechung**

**BAG: Grenze für Mehrarbeitszuschläge für Teilzeitbeschäftigte soll proportional festgelegt werden**

## Neues aus der Rechtsprechung

### **Gleiches Entgelt wegen Geschlechtsbenachteiligung auch bei Fremdgeschäftsführer/-innen**

*Die Arbeitsgerichte (zuletzt BAG vom 23.10.2025, Az. 8 AZR 300/24) sprechen in weitem Umfang im Wege des Paarvergleichs gleiches Entgelt für gleiche Tätigkeit auch bei außertariflichen Angestellten aus dem Gesichtspunkt der Geschlechtsbenachteiligung zu. Auch für den Bereich von Fremdgeschäftsführern/-innen hat das Landgericht Bochum nun im Urteil vom 2. Dezember 2025 (Az. 17 O 56/24) vergleichbares ausgeurteilt. Verdient eine Fremdgeschäftsführerin weniger als ein männlicher Geschäftsführer wird vermutet, dass sie wegen des Geschlechts im Entgelt benachteiligt wird. Die Differenz ist nachzuzahlen.*

#### **Der Sachverhalt**

Die klagende Geschäftsführerin und ein Mann hatten im Mai 2020 gleichlautende Geschäftsführer-Anstellungsverträge abgeschlossen. Das vereinbarte Grundgehalt betrug bei der Klägerin 150.000,00 Euro und bei ihrem männlichen Kollegen 180.000,00 Euro pro Jahr. Der Klägerin waren die Geschäftsführerbereiche „Bauen und Umwelt, Personalmanagement, IT-Management, Rechtsabteilung, Zentraler Service und Inhouse-Consulting“ zugeordnet, dem männlichen Kollegen die Bereiche „Soziale Sicherung, digitale Verwaltung, Marketing und Finanzen/Controlling“. Die Klägerin verantwortete eine Zuständigkeit für 124 Mitarbeitende, der männliche Geschäftsführer 308. Die Gesamtumsätze der Beklagten verteilten sich zu 17% auf den Bereich der Klägerin und zu 83% auf den dem männlichen Geschäftsführer zugewiesenen Bereich. Nachdem die Beklagte den Geschäftsführer-Anstellungsvertrag ordentlich gekündigt hatte, verlangte die Klägerin für den Zeitraum vom 01.10.2020 bis 04.09.2024 eine Differenz der Vergütung zu dem männlichen Geschäftsführer in Höhe von 143.155,36 Euro.

#### **Die Entscheidung**

Das LG Bochum, als für die Klägerin zuständiges „ordentliches“ Gericht, zog für seine Entscheidung die arbeitsrechtliche Rechtsprechung heran, da im Rahmen der Klage auf gleiches Entgelt nach Art. 157 Abs. 1 AEUV i.V.m. §§ 3 Abs. 1, 7 EntgTranspG – im Einklang mit der Rechtsprechung des EuGH – ein unionsrechtlicher Arbeitnehmerbegriff gelte, nachdem auch Geschäftsführer erfasst sind.

Die Klägerin und der männliche Geschäftsführer hätten im Sinne des § 4 Abs. 2 EntgTranspG gleichwertige Arbeit ausgeübt. Unter Zugrundelegung der Gesamtheit der Tätigkeit seien sie in einer gleichwertigen Situation befindlich gewesen. Maßgeblich nach § 4 Abs. 2 Satz 3 EntgTranspG seien die tatsächlichen, für die jeweilige Tätigkeit wesentlichen Anforderungen; dies unabhängig von den ausübenden Beschäftigten und deren Leistungen. Maßgeblich sei das, was man durchschnittlich sachgerecht bewältigen müsse.

Beide Geschäftsführer seien im Handelsregister eingetragen gewesen und hätten die gleichen rechtlichen Befugnisse gehabt. Sie hätten sich auch wechselseitig in Abwesenheitszeiten vertreten. Relevante unterschiedliche Ausbildungsanforderungen hätten nicht vorgelegen. Die Stellenausschreibung habe auf einen Hochschulabschluss, nicht auf einen besonderen, spezialisierten Hochschulabschluss, Bezug genommen. Einen solchen konnten Beide vorweisen.

Unschädlich sei, dass die Verantwortlichkeit in Bezug auf die Mitarbeiterzahl differiert habe. Das gebe es in Unternehmen zwischen verschiedenen Ressorts oft. Unterschiedliche Umsätze lägen auch daran, dass manche Bereiche eines Unternehmens personalintensiver, aber nicht umsatzintensiver seien. Es gäbe aber auch Bereiche im Unternehmen, die von Geschäftsführern geführt werden könnten, die gar kein Umsatz erzielen, weil sie für die innerbetrieblichen Abläufe unerlässlich seien.

Im Ergebnis handele es sich um eine gleichwertige Tätigkeit, weshalb die Klägerin nach Art. 157 AEUV i.V.m. §§ 3 Abs. 1, 7 EntgTranspG den Differenzbetrag von insgesamt 143.155,36 € von der Beklagten verlangen könne.

### **Praxishinweis**

Soweit uns bekannt, handelt es sich um die erste, schulmäßige Entscheidung zu dieser Fallgestaltung. Die Praxis wird sich darauf einstellen müssen – erst recht nach der für das Jahr 2026 zu erwartenden Umsetzung der neuen Entgelttransparenz-Richtlinie in deutsches Recht –, dass auch im Bereich der „Geschäftsführenden“, für die der unionsrechtliche Arbeitnehmerbegriff gilt, solche Ansprüche mit Erfolg geltend gemacht werden. Im Urlaubsrecht wird dies diskutiert, im Mutterschutzrecht ist dies bereits ausentschieden. Auch für den Bereich der Altersdiskriminierung hat der BGH die Anwendbarkeit des AGG auf Geschäftsführer etwa bei der Nichtverlängerung von

Anstellungsverträgen ausdrücklich herausgestellt. Unternehmen tun also gut daran, differenzierende Kriterien zu dokumentieren, und zwar solche, die nicht mit der Person, sondern mit der Funktion des Geschäftsführenden im Zusammenhang stehen.



### Neues aus der Rechtsprechung

#### **BAG: „Ohne Arbeit kein Lohn“ gilt auch bei arbeitsleistungsbezogenen variablen Vergütungen**

*Viele Arbeitnehmer erhalten neben einem festen Arbeitsentgelt für ihre Arbeitsleistung auch eine variable Vergütung. Erbringt der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung nicht und greift kein Entgeltfortzahlungstatbestand, verliert er seinen Anspruch auf das Arbeitsentgelt nach dem Grundsatz „Ohne Arbeit kein Lohn“. Das gilt auch bei einer variablen Vergütung, soweit diese arbeitsleistungsbezogen und Teil der im Synallagma stehenden Vergütungsleistung nach § 611a Abs. 2 BGB ist. Dies hat das BAG (Urteil vom 02.07.2025, Az. 10 AZR 193/24) in einer Entscheidung im Sommer letzten Jahres sorgfältig herausgearbeitet und gleichzeitig Kriterien geliefert, anhand derer durch Auslegung zu ermitteln ist, ob eine arbeitsleistungsbezogene variable Vergütung gegeben ist.*

#### **Der Sachverhalt**

Der Kläger ist bei der Beklagten als Agenturbetreuer in dem Team „OFK zentral“ beschäftigt. Zu seinen Aufgaben gehört die hauptsächlich telefonische Betreuung ihm zugeordneter Vertriebspartner.

Er ist für deren Aus- und Weiterbildung verantwortlich, für die Förderung der Kundenbetreuung und Bestandspflege, die Bearbeitung von Kundenbeschwerden, die Koordination von Vertriebs- und Bestandsaktionen und die Sicherstellung der Beratungsqualität der Vertriebspartner. Auf das Arbeitsverhältnis findet der Manteltarifvertrag für das private Versicherungsgewerbe (MTV) in seiner jeweiligen Fassung sowie eine Gesamtbetriebsvereinbarung (GBV) mit diversen vergütungstechnischen Regelungen Anwendung.

Die Vergütung des Klägers setzt sich nach der GBV aus einem festen Anteil (sog. Fixum) und einem variablen Anteil (sog. Variable) zusammen. Beide Teile bilden zusammen das Zieleinkommen. Das Verhältnis von Fixum und Variable im Zieleinkommen beträgt stets 60 zu 40. Kürzungsregelungen etwa für Fehlzeiten, in denen kein Entgeltfortzahlungsanspruch besteht, wurden in der GBV nicht vereinbart.

Im Jahr 2021 war der Kläger ab dem 17.05.2021 insgesamt 191 Tage arbeitsunfähig erkrankt, wovon 149 Tage außerhalb der Entgeltfortzahlung lagen. Mit der Endabrechnung für das Geschäftsjahr 2021 zog der Arbeitgeber von dem zwischen den Parteien unstreitigen Gesamtbetrag i.H.v. 31.291,20 € brutto 12.951,08 € brutto für die Arbeitsunfähigkeitszeiten ohne Entgeltfortzahlung ab.

Der Kläger hat mit der Revision beantragt, die Beklagte zu verurteilen, an ihn 12.773,67 € brutto zu zahlen. Dies begründete er damit, die Parameter für die variable Vergütung nach der GBV wichen von dem Grundsatz „ohne Arbeit kein Lohn“ ab. Die variable Vergütung richte sich ausschließlich nach den quantitativ zu messenden Erfolgen im Jahresverlauf. Die erbrachte Leistung beruhe darüber hinaus auch im Jahr 2021 auf seiner Arbeitsleistung. Das gute Gesamtergebnis wäre ohne seine vorausgegangene Arbeitsleistung, insbesondere ohne die langjährigen vertrauensvollen Beziehungen zu den Vertriebspartnern, nicht denkbar gewesen. Außerdem enthalte die geltende GBV, im Unterschied zu ihrer Vorgängerregelung, keine Kürzungsregelungen.

### **Die Entscheidung**

Das BAG hat die Klageabweisung durch die Vorinstanzen bestätigt und die Revision zurückgewiesen.

Die Beklagte sei berechtigt, die Zeiten der Arbeitsunfähigkeit des Klägers ohne Anspruch auf Entgeltfortzahlung bei der Berechnung

der Variablen anspruchsmindernd zu berücksichtigen. Das begründete das BAG damit, dass die variable Vergütung im vorliegenden Fall Teil der im Synallagma stehenden Vergütungsleistung der Beklagten nach § 611a Abs. 2 BGB und somit rein arbeitsleistungsbezogene sei. Auch die variable Vergütung sei daher für Zeiten der Arbeitsunfähigkeit außerhalb des Zeitraums von § 3 Abs. 1 EFZG nicht geschuldet, sondern entfalle nach § 326 Abs. 1 S. 1 BGB. Für Zeiten ohne Arbeitsleistung entfalle der Entgeltanspruch nach dem Grundsatz „Ohne Arbeit kein Lohn“, § 326 Abs. 1 S. 1, § 275 Abs. 1 BGB.

Dass auch die variable Vergütung einen Teil des synallagmatischen Entgelts darstellte und somit rein arbeitsleistungsbezogene sei, ergab nach dem BAG eine Auslegung, durch die der mit der Zahlung verfolgte Zweck zu ermitteln sei und die das BAG ausführlich für den zu entscheidenden Fall darlegte.

Das BAG führte dabei vor allem die Verknüpfung von Fixum und variabler Vergütung zu einem (Ziel-)Einkommen als Argument an. Schon der Wortlaut der verschiedenen Regelungen deute darauf hin, dass auch die variable Vergütung arbeitsleistungsbezogen sei. Außerdem verwies das BAG darauf, dass der variable Teil der Vergütung verschiedentlich abgesichert und damit teilweise verstetigt sei, was ihn dem Fixum annähere. Weiter führte das BAG an, die variable Vergütung sei an das Erreichen quantitativer Ziele geknüpft und erreiche mit 40 % des Zieleinkommens eine beträchtliche Höhe. Die variable Vergütung diene darüber hinaus erkennbar keinem weiteren Zweck als der Vergütung der Arbeitsleistung

Eine Ausnahme von dem Grundsatz „Ohne Arbeit kein Lohn“ sah die GBV nach dem BAG nicht vor. Nach dem BAG folgte insbesondere auch aus der Historie der GBV nicht, dass der Anspruch auf die variable Vergütung entgegen dem Grundsatz „Ohne Arbeit kein Lohn“ aufrechterhalten werden solle. Zwar sei die in der Vorgängerregelung enthaltene Kürzungsregel nicht in die für den zu entscheidenden Fall maßgebliche Fassung der GBV übernommen worden; der aus der synallagmatischen Verknüpfung von Arbeit und Lohn nach § 611a Abs. 2 BGB abgeleitete Grundsatz „Ohne Arbeit kein Lohn“ bedürfe aber keiner besonderen Normierung, da er sich bereits aus dem Gesetz ergebe.

## Praxishinweis

Ob der Arbeitgeber eine variable Vergütung für solche Zeiten anteilig kürzen kann, in denen der Arbeitnehmer nicht arbeitet und keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung hat, hängt zunächst ganz maßgeblich davon ab, ob es sich bei der variablen Vergütung um eine im Synallagma stehende Vergütungsleistung nach § 611a Abs. 2 BGB handelt.

In einer Vereinbarung über Vergütungsbestandteile sollte daher stets klar geregelt werden, wofür die variable Vergütung geleistet wird. Sofern es sich um eine arbeitsleistungsbezogene Vergütung handeln soll, sollte dies klar zum Ausdruck gebracht werden.

Handelt es sich bei der variablen Vergütung um eine arbeitsleistungsbezogene, im Synallagma stehende Vergütungsleistung nach § 611a Abs. 2 BGB, gilt grundsätzlich: „Ohne Arbeit kein Lohn“. Einer entsprechenden gesonderten Vereinbarung bedarf es insofern nicht, da dieser Grundsatz bereits aus dem Gesetz folgt. Soll etwas Anderes gelten, muss vielmehr die Abweichung gesondert geregelt werden.



## Neues aus der Rechtsprechung

### **BAG: Kürzung der variablen Vergütung wegen Elternzeit – trotz „Übererfüllung“ der Ziele**

*Im Arbeitsrecht gilt der Grundsatz „Ohne Arbeit kein Lohn“. Das gilt nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts grundsätzlich auch für zielabhängige variable Vergütungsbestandteile. Es hat daher mit Urteil vom 2. Juli 2025 (Az. 10 AZR 119/24) entschieden, dass die variable Vergütung einer Führungskraft für Zeiten der Elternzeit zu kürzen ist, obwohl der Mitarbeiter die Ziele sogar übererfüllt hatte.*

#### **Der Sachverhalt**

Dem Kläger waren als Führungskraft 20 Vertriebspartner zugeordnet. Er war u.a. für das Vertriebstraining, die Unterstützung des Verkaufsprozesses und Weiterbildungsmaßnahmen verantwortlich. Eigene Vermittlungstätigkeiten erbrachte er nicht. Gemäß einer Gesamtbetriebsvereinbarung zählte zu seiner Gesamtvergütung auch eine sog. Produktionsvergütung, die dem Vertriebs Erfolg der jeweiligen Vertriebseinheit Rechnung tragen sollte. Nachdem der Kläger Elternzeit beantragt hatte, schloss er mit dem Arbeitgeber eine Zielvereinbarung ab, in der der maßgebliche Zielwert zur Berechnung der Produktionsvergütung für das Kalenderjahr festgelegt wurde. Nach einem sehr erfolgreichen Jahr ermittelte die Beklagte für den Kläger einen Zielerreichungsgrad in Höhe von 148,1 %, was einem Betrag in Höhe von 43.062,74 Euro brutto entsprach. Für die zwei Monate, in denen der Kläger in Elternzeit gewesen war, kürzte die Beklagte diesen Betrag zeitanteilig. Der Kläger erhob Klage auf Zahlung des gekürzten Betrags und argumentierte im Wesentlichen, dass er die Ziele trotz seiner Elternzeit erreicht bzw. sogar überfüllt habe. Die Kürzung sei daher nicht gerechtfertigt.

#### **Die Entscheidung**

Das Bundesarbeitsgericht hielt die Kürzung für wirksam. Die Produktionsvergütung sei Teil der im Synallagma stehenden Vergütung. Diese sei während der Elternzeit nicht geschuldet, da das Arbeitsverhältnis während dieser Zeit ruhe. Einer ausdrücklichen Kürzungsregelung in der Gesamtbetriebsvereinbarung bedürfe es nicht, da sich der Wegfall des Vergütungsanspruchs bereits aus dem Gesetz ergebe (§ 326 Abs. 1 Satz 1 BGB). Es gelte der Grundsatz „Ohne Arbeit kein Lohn“.

Anders könne dies zu beurteilen sein, wenn mit einer solchen Erfolgsvergütung ausschließlich ein auf den konkreten Arbeitnehmer rückführbares Arbeitsergebnis – und nicht auch die kontinuierlich zu erbringende Arbeitsleistung – abgegolten werden solle, dass dieser unmittelbar durch seine Arbeitsleistung herbeigeführt habe. Dann komme es unter Umständen nicht darauf an, in welchem Zeitraum der Arbeitnehmer dieses Ergebnis erzielt habe. Dies sei bei der streitigen Produktionsvergütung jedoch nicht der Fall. Der Kläger habe die Produkte der Beklagten gerade nicht selbst vertrieben, sondern nur mittelbar zum Vertriebs Erfolg beigetragen.

### **Praxishinweis**

Die Entscheidung lässt sich nicht ohne Weiteres auf andere Konstellationen übertragen. Es ist in jedem Einzelfall zunächst zu prüfen, ob der jeweilige variable Vergütungsbestandteil tatsächlich allein dem Zweck dient, die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers zu vergüten. Als weiterer Zweck kommt insbesondere die Belohnung vergangener und/oder zukünftiger „Betriebstreue“ in Betracht. Dieser Zweck wird regelmäßig an Stichtags- und Rückzahlungsklauseln deutlich. In einem solchen Fall ist eine Kürzung möglicherweise nicht, jedenfalls nicht ohne ausdrückliche Kürzungsregelung, möglich. Zudem kann es Ziele geben, deren Erreichung ausschließlich auf eine Leistung des jeweiligen Arbeitnehmers zurückzuführen ist. Dann kommt es möglicherweise nicht darauf an, in welchem Zeitraum dieser das Ergebnis erreicht hat, und der Anspruch könnte selbst dann bestehen, wenn der Arbeitnehmer den Großteil des Jahres wegen Elternzeit oder Arbeitsunfähigkeit nicht im Dienst war.

Um spätere Streitigkeiten zu vermeiden, sollte schon bei der Gestaltung der Zielvereinbarungen bzw. der zugrundeliegenden Rahmenvereinbarungen darauf geachtet werden, dass der Zweck der variablen Vergütung definiert und beabsichtigte Kürzungsmöglichkeiten ausdrücklich geregelt werden.



### Neues aus der Rechtsprechung

#### **LAG Thüringen: Kein neuer Entgeltfortzahlungsanspruch bei nahtlos anschließender Arbeitsunfähigkeit**

*Die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall gehört zu den in der Praxis häufigsten Streitpunkten zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Besondere Brisanz entfaltet die Frage, ob bei aufeinanderfolgenden, auf unterschiedlichen Erkrankungen beruhenden Arbeitsunfähigkeiten jeweils ein neuer Sechs-Wochen-Zeitraum beginnt oder ob ein sogenannter einheitlicher Verhinderungsfall vorliegt. Das LAG Thüringen (Urteil vom 16.12.2025, Az. 5 Sa 154/23) hat hierzu eine praxisrelevante Entscheidung getroffen und die strenge Linie des BAG konsequent fortgeführt.*

#### **Der Sachverhalt**

Der Kläger war als Monteur beschäftigt und erlitt am 02.03.2022 einen Arbeitsunfall, in dessen Folge er wegen Knieproblemen bis einschließlich 18.04.2022 (Ostermontag) arbeitsunfähig war. Am 14.04.2022 teilte er seinem Arbeitgeber telefonisch mit, dass seine Knieprobleme fortbestünden und er am 19.04.2022 einen Folgetermin bei seinem Arzt habe. Am 15.04.2022 (Karfreitag) ging dem Arbeitgeber die Eigenkündigung des Klägers zum 30.04.2022 zu. Am 19.04.2022 – dem Dienstag nach Ostermontag – wurde dem Kläger eine neue Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung als Erstbescheinigung ausgestellt, diesmal wegen Rückenschmerzen (Diagnoseschlüssel M54.G), gültig bis zum 30.04.2022.

Der Arbeitgeber verweigerte für den letztgenannten Zeitraum die Zahlung des Entgelts. Der Kläger machte daraufhin Entgeltfortzahlung in Höhe von 1.300,50 € geltend. Bei seinen neu aufgetretenen Rückenschmerzen handele es sich um eine Ersterkrankung. Er behauptete, zwischen den Erkrankungen bestehe keinerlei Zusammenhang.

### Entscheidung

Der Kläger blieb sowohl erst- als auch zweitinstanzlich erfolglos. Nach Ansicht des LAG war der Anspruch auf Entgeltfortzahlung gem. § 3 Abs. 1 S. 1 EFZG bereits ausgeschöpft, da ein einheitlicher Verhinderungsfall vorlag. Die Begrenzung der Entgeltfortzahlung auf sechs Wochen gelte auch dann, wenn während einer bestehenden Arbeitsunfähigkeit eine neue, andere Krankheit auftrete, die ebenfalls Arbeitsunfähigkeit zur Folge hätte. Ein neuer Entgeltfortzahlungsanspruch entstehe nur, wenn die erste krankheitsbedingte Arbeitsverhinderung bereits **beendet** gewesen sei, **bevor** die weitere Erkrankung auftrete. Dies sei anzunehmen, wenn der Arbeitnehmer zwischen zwei Krankheiten tatsächlich gearbeitet hat oder jedenfalls arbeitsfähig war – sei es auch nur für wenige, außerhalb der Arbeitszeit liegende Stunden.

Zur **Darlegungs- und Beweislast** führt das LAG aus: Grundsätzlich kann sich der Arbeitnehmer zum Nachweis von Beginn und Ende einer Arbeitsunfähigkeit zwar auf die ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung stützen. Schließt sich jedoch an eine Arbeitsverhinderung in engem zeitlichen Zusammenhang eine weitere, als „Erstbescheinigung“ attestierte, Arbeitsunfähigkeit an – insbesondere, wenn die Zeiträume unmittelbar aufeinanderfolgen oder nur durch arbeitsfreie Tage getrennt sind –, liegt ein hinreichend gewichtiges Indiz für einen einheitlichen Verhinderungsfall vor. In dieser Konstellation ist der Beweiswert der Erstbescheinigung erschüttert. Der Arbeitnehmer muss nunmehr vollen Beweis dafür erbringen, dass die erste Erkrankung vor Eintritt der neuerlichen Arbeitsverhinderung beendet war.

Im konkreten Fall gelang dem Kläger weder ein schlüssiger Sachvortrag, noch der erforderliche Beweis. Sein Vorbringen zu einer angeblichen Feststellung der Ausheilung der Knieprobleme war widersprüchlich; die behandelnde Ärztin konnte er nicht namentlich benennen.

## Praxishinweis

Die Entscheidung verdeutlicht die hohen Anforderungen, die an Arbeitnehmer gestellt werden, wenn sie bei nahtlos aufeinanderfolgenden Arbeitsunfähigkeiten einen neuen Entgeltfortzahlungsanspruch geltend machen wollen. Arbeitgeber sollten hingegen nahtlos aufeinanderfolgende Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen sorgsam prüfen und die Möglichkeit der Einstellung der Entgeltfortzahlung in Betracht ziehen.

Wir beraten Sie gerne zu den Handlungsoptionen.



## Neues aus der Rechtsprechung

### **BAG: Grenze für Mehrarbeitszuschläge für Teilzeitbeschäftigte soll proportional festgelegt werden**

*Tarifoertragliche Mehrarbeitszuschläge sollen einen Ausgleich für die mit der Mehrarbeit einhergehenden persönlichen Belastungen der Arbeit schaffen. Bislang finden an Wochenarbeitsstunden geknüpfte Zuschlagsgrenzen oftmals undifferenziert Anwendung auf Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte. Das Bundesarbeitsgericht hat im vergangenen Herbst erstmalig entschieden, dass im Hinblick auf das in § 4 Abs. 1 Satz 1 TzBfG normierte Verbot der Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten Zuschlagsgrenzen proportional zur individuellen Wochenarbeitszeit gelten müssen (BAG, Urteil vom 26.11.2025, Az. 5 AZR 118/23; so auch BAG, Urteil vom 26.11.2025, Az. 5 AZR 155/22).*

#### **Der Sachverhalt**

Der Kläger ist bei der Beklagten in Teilzeit mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 30,8 Stunden beschäftigt. Dem Arbeitsverhältnis lag dabei im streitgegenständlichen Zeitraum der Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer/innen in den Unternehmen des bayrischen Groß- und Außenhandels vom 23. Juni 1997 (MTV) zugrunde. Dieser sah vor, dass Mehrarbeitsstunden mit dem Überschreiten der 40. Wochenstunde mit einem Mehrarbeitszuschlag von 25 % zusätzlich zum anteiligen Stundenlohn zu vergüten sind, wobei die regelmäßige Arbeitszeit auf 38,5 Stunden festgesetzt wurde.

Der Kläger überschritt die vorgesehene wöchentliche Arbeitszeit in der 11., 12. und 19. Kalenderwoche des Jahres 2020 um 18 Stunden sowie in der 50. und 52. Kalenderwoche des Jahres 2020 und der 1. und 5. Kalenderwoche des Jahres 2021 um 25 Stunden. Dahingehend verlangte er die Zahlung von Mehrarbeitszuschlägen, da die starre Schwelle für Zuschläge des MTV gegen das Verbot der Benachteiligung von in Teilzeit beschäftigten Arbeitnehmern verstoße und erhob Klage vor dem Arbeitsgericht Nürnberg.

Die Beklagte beantragte Klageabweisung und erwiderte, eine zu beanstandende Ungleichbehandlung sei nicht gegeben. Die Mehrarbeitszuschläge dienten dem Ausgleich besonderer Belastungen und sollen den Arbeitgeber im Interesse des Gesundheitsschutzes von einer übermäßigen Inanspruchnahme der Arbeitnehmer abhalten.

Das Arbeitsgericht wies die Klage ab. Das Landesarbeitsgericht wies die Berufung zurück. Der Kläger ging daraufhin in Revision vor das BAG.

### **Die Entscheidung**

Das Bundesarbeitsgericht hat die Revision des Klägers als begründet erachtet. Die starre Zuschlagsgrenze verstößt gegen § 4 Abs. 1 TzBfG und ist daher insoweit nach § 134 BGB nichtig, als dass sie für die Gewährung eines Mehrarbeitszuschlages auch bei teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern eine Überschreitung der wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden erfordert.

Dies wird damit begründet, dass ein in Teilzeit beschäftigter Arbeitnehmer nach § 4 Abs. 1 TzBfG aufgrund der Teilzeitarbeit grundsätzlich nicht gegenüber einem vergleichbaren in Vollzeit beschäftigten Arbeitnehmer schlechter behandelt werden darf. Eine solche Schlechterbehandlung liegt nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union vor, wenn sich der für die Entstehung eines Vergütungsanspruchs bei Vollzeitkräften maßgebende Grenzwert bei Teilzeitbeschäftigten nicht proportional zu ihrer Arbeitszeit vermindert. Soweit die Vergütungsansprüche nicht proportional berechnet werden, führt dies zu nachteiligen Auswirkungen auf das Verhältnis von Leistung und Gegenleistung und somit zu einer unmittelbaren Ungleichbehandlung.

Das BAG betonte außerdem, dass die ungleiche Behandlung nicht durch sachliche Gründe gedeckt sei. Grundsätzlich können Regelungen, die die Zahlung von Mehrarbeitszuschläge an das Erreichen einer bestimmten Schwelle knüpfen, dem Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer dienen, indem die entstehenden Mehrkosten den Arbeitgeber davon abhalten sollen, Mehrarbeit anzuordnen und so die Belastung der Beschäftigten zu erhöhen. Dies gelte insbesondere, wenn sich der Schwellenwert an der zulässigen Wochenarbeitszeit nach dem ArbZG orientiert.

Wird dieser Schwellenwert jedoch ohne Differenzierung auch auf Teilzeitkräfte angewendet, bliebe deren individuelle außerbetriebliche Belastung unberücksichtigt. Eine tatsächliche Förderung des Gesundheitsschutzes fände dann nicht mehr statt. § 9 Ziff. 1 Abs. 2 Satz 3 MTV könne diese Mehrbelastung für Teilzeitbeschäftigte zusätzlich erhöhen, indem für den Arbeitgeber ein Anreiz gesetzt wird,

Mehrarbeitszuschläge insbesondere für Teilzeitbeschäftigte anzuordnen. Im Vergleich zu Vollzeitbeschäftigten könne hier öfter und länger Mehrarbeit angeordnet werden, ohne dass Zuschläge zu zahlen sind.

Nach der in dem Urteil dargelegten proportionalen Absenkung der Zuschlagsgrenze stehen dem Kläger bereits mit der Überschreitung der 32. Wochenarbeitsstunde Mehrarbeitszuschläge zu. Dies ist darauf zurückzuführen, dass Vollzeitbeschäftigten bei der Überschreitung der wöchentlichen Arbeitszeit von 38,5 Stunden um 1,5 Stunden Mehrarbeitszuschläge zustehen. Der Kläger erbringt mit einer Wochenarbeitszeit von 30,8 Stunden 80% der Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten, womit auch die Schwelle für den Mehrarbeitszuschlag um 20% auf 1,2 Stunden abgesenkt wird.

### **Praxishinweis**

Unternehmen ist anzuraten, ihre bestehenden tariflichen und betrieblichen Regelungen zu Mehrarbeitszuschlägen dahingehend zu überprüfen, ob Teilzeitbeschäftigten mit dem Überschreiten ihrer individuellen vertraglichen Arbeitszeit ein einheitlicher Anspruch auf Zuschläge zusteht. Ist dies nicht der Fall, besteht dringender Anpassungsbedarf, um eine unzulässige Diskriminierung nach § 4 Abs. 1 TzBfG zu vermeiden und das Risiko von Nachforderungen zu minimieren. Empfehlenswert ist, die Zuschlagsgrenzen für Teilzeitkräfte proportional zur vereinbarten Arbeitszeit abzusenken und dies transparent in den Tarifverträgen festzuhalten.



## Unser Team Arbeitsrecht



Dr. Detlef Grimm  
+49 221 650 65-129  
[detlef.grimm@loschelder.de](mailto:detlef.grimm@loschelder.de)



Dr. Martin Brock  
+49 221 650 65-233  
[martin.brock@loschelder.de](mailto:martin.brock@loschelder.de)



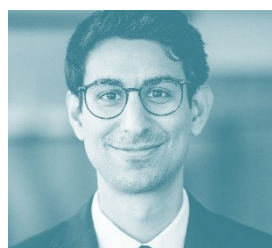
Dr. Sebastian Pelzer  
+49 221 650 65-263  
[sebastian.pelzer@loschelder.de](mailto:sebastian.pelzer@loschelder.de)



Arne Gehrke, LL.M.  
+49 221 650 65-263  
[arne.gehrke@loschelder.de](mailto:arne.gehrke@loschelder.de)



Dr. Stefan Freh  
+49 221 650 65-129  
[stefan.freh@loschelder.de](mailto:stefan.freh@loschelder.de)



Farzan Daneshian, LL.M.  
+49 221 65065-263  
[farzan.daneshian@loschelder.de](mailto:farzan.daneshian@loschelder.de)



Dr. Sebastian Krülls, LL.M.  
+49 221 65065-129  
[sebastian.kruells@loschelder.de](mailto:sebastian.kruells@loschelder.de)



Dr. Baris Güzel  
+49 221 65065-129  
[baris.guezel@loschelder.de](mailto:baris.guezel@loschelder.de)



Dr. Moritz Waltermann  
+49 221 65065-129  
[moritz.waltermann@loschelder.de](mailto:moritz.waltermann@loschelder.de)

## Impressum

LOSCHELDER RECHTSANWÄLTE

Partnerschaftsgesellschaft mbB

Konrad-Adenauer-Ufer 11

50668 Köln

Tel. +49 (0)221 65065-0, Fax +49 (0)221 65065-110

[info@loschelder.de](mailto:info@loschelder.de)

[www.loschelder.de](http://www.loschelder.de)