

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.



Unser Team Arbeitsrecht



Dr. Detlef Grimm
+49 221 650 65-129
detlef.grimm@loschelder.de



Dr. Martin Brock
+49 221 650 65-233
martin.brock@loschelder.de



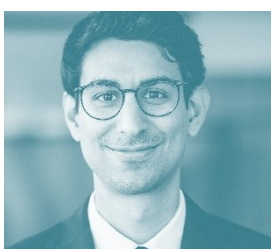
Dr. Sebastian Pelzer
+49 221 650 65-263
sebastian.pelzer@loschelder.de



Arne Gehrke, LL.M.
+49 221 650 65-263
arne.gehrke@loschelder.de



Dr. Stefan Freh
+49 221 650 65-129
stefan.freh@loschelder.de



Farzan Daneshian, LL.M.
+49 221 65065-263
farzan.daneshian@loschelder.de



Dr. Sebastian Krülls, LL.M.
+49 221 65065-129
sebastian.kruells@loschelder.de



Dr. Baris Güzel
+49 221 65065-129
baris.guezel@loschelder.de



Dr. Moritz Waltermann
+49 221 65065-129
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

www.loschelder.de