

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 Vertriebstaining, 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 Vertriebs Einheit 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.

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



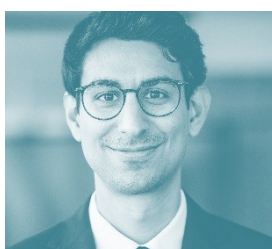
Dr. Sebastian Pelzer
+49 221 650 65-263
sebastian.pelzer@loschelder.de



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