

Elternzeit kann variable Vergütung mindern

22.10.2026, 16:37 | Politik, Recht & Gesellschaft

Pressemitteilung von: *MTR Legal Rechtsanwälte Pressearchiv*



Köln, 22. Oktober 2026 – Das Landesarbeitsgericht Hamm hat entschieden, dass variable Vergütung während einer Elternzeit anteilig gekürzt werden kann, wenn sie als Gegenleistung für Arbeitsleistung ausgestaltet ist. Die Entscheidung betrifft auch eine Teamprämie und zeigt, dass es auf Inhalt und Zweck der jeweiligen Vergütungsregelung ankommt.

LAG Hamm entscheidet über Vergütung bei ruhendem Arbeitsverhältnis

Im Streitfall ging es um einen Arbeitnehmer, dessen jährliches Zieleinkommen aus einem festen Anteil von 60 Prozent und einer variablen Komponente von 40 Prozent bestand. Grundlage des Vergütungssystems war eine Gesamtbetriebsvereinbarung aus dem Jahr 2019, die zwischen Arbeitgeberin und Gesamtbetriebsrat vereinbart worden war. Für das Jahr 2022 nahm der Arbeitnehmer vom 7. Juni bis zum 6. Oktober Elternzeit in Anspruch. In dieser Zeit ruhte das Arbeitsverhältnis.

Nachdem zunächst keine Zielvereinbarung zustande gekommen war, wurde nach Einschaltung eines paritätischen Ausschusses ein Nachtrag abgeschlossen. Danach sollte für den Arbeitnehmer die durchschnittliche Zielerreichung seiner Funktionsgruppe einschließlich durchschnittlicher Bonifikation maßgeblich sein. Die Arbeitgeberin setzte für die Funktionsgruppe eine Zielerreichung von 118,5 Prozent an und errechnete eine variable Vergütung von 29.388 Euro. Wegen 122 Tagen Elternzeit kürzte sie diesen Betrag um 9.959,27 Euro.

Zusätzlich war im Rahmen des Wettbewerbsprogramms „Jahresendspurt 2022“ eine Prämie von 1.000 Euro ausgelobt worden. Auch diese Zahlung leistete die Arbeitgeberin nicht vollständig, sondern nahm wegen der Elternzeit eine Kürzung um 300 Euro vor. Der Arbeitnehmer verlangte die ungekürzte Auszahlung beider Beträge. Nachdem das Arbeitsgericht Münster der Klage zunächst stattgegeben hatte, wies das Landesarbeitsgericht Hamm die Klage mit Urteil vom 29. April 2026 – 9 SLa 359/24 – ab.

Arbeitsleistungsbezug als zentrales Kriterium

Nach Auffassung des Landesarbeitsgerichts war die variable Vergütung im entschiedenen Fall Teil der Gegenleistung für Arbeit im Sinne von § 611a Abs. 2 BGB. Da während der Elternzeit keine Arbeitsleistung erbracht wurde, bestand für

diesen Zeitraum grundsätzlich kein Anspruch auf arbeitsleistungsbezogene Vergütung. Das Gericht stellte dabei auf den Grundsatz „Ohne Arbeit kein Lohn“ ab. Für Zeiten des ruhenden Arbeitsverhältnisses greife zudem § 326 Abs. 1 BGB.

Eine ausdrückliche Kürzungsregelung in der Gesamtbetriebsvereinbarung hielt das Gericht nicht für erforderlich. Entscheidend war, dass die Vereinbarung keine abweichende Regelung zugunsten einer ungekürzten Zahlung enthielt. Auch der Nachtrag zur Zielvereinbarung änderte daran nach Ansicht des Gerichts nichts. Er habe lediglich die zugrunde zu legende Zielerreichung abgesichert, nicht aber eine Zahlung für Zeiten ohne Arbeitsleistung garantiert.

Auch die Teamprämie aus dem Wettbewerbsprogramm durfte nach der Entscheidung anteilig gekürzt werden. Das Landesarbeitsgericht bewertete sie als arbeitsleistungsbezogene Bonifikation, die eine fortlaufende Teilnahme am Wettbewerbszeitraum voraussetzte. Der Nachtrag zur Zielvereinbarung erfasste diese später ausgelobte Gesamtzusage nach Ansicht des Gerichts nicht. Damit blieb auch der Anspruch auf die Teamprämie auf den Zeitraum tatsächlicher Arbeitsleistung beschränkt.

Folgen für Vergütungssysteme und Betroffene

Die Entscheidung fügt sich in die Rechtsprechung zur anteiligen Kürzung variabler Vergütung bei Elternzeit ein. Das Bundesarbeitsgericht hatte mit Urteil vom 2. Juli 2025 – 10 AZR 119/24 – ebenfalls über variable Vergütung als Teil eines einheitlichen Zieleinkommens entschieden. Maßgeblich bleibt jedoch die konkrete Ausgestaltung der jeweiligen Regelung. Nicht jede variable Zahlung ist automatisch kürzbar.

Für Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Führungskräfte kommt es insbesondere auf folgende Punkte an:

- **Rechtscharakter der Zahlung:** Entscheidend ist, ob die Vergütung Arbeitsleistung belohnt oder einen anderen Zweck verfolgt.
- **Regelungsgrundlage:** Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarung, Tarifvertrag oder Zielvereinbarung können unterschiedliche Ergebnisse vorgeben.
- **Ausfallzeiten:** Bei ruhendem Arbeitsverhältnis kann eine zeitanteilige Kürzung in Betracht kommen, wenn keine abweichende Regelung besteht.
- **Prämienmodelle:** Auch Team- oder Wettbewerbsprämien können betroffen sein, wenn sie an tatsächliche Arbeitsleistung anknüpfen.

Rechtsanwalt Michael Rainer, MTR Legal Rechtsanwälte, ordnet die Entscheidung ein: „Unternehmen sollten variable Vergütungssysteme klar danach strukturieren, welchen Zweck die jeweilige Zahlung erfüllt und für welche Zeiträume sie geschuldet sein soll. Für Arbeitnehmer und Investoren ist die Entscheidung ein Hinweis darauf, dass Zielerreichung und Auszahlungsanspruch nicht zwingend deckungsgleich sind.“

Betroffene sollten bestehende Vergütungsmodelle daher sorgfältig anhand der konkreten Vereinbarungen bewerten lassen, bevor Ansprüche geltend gemacht oder Zahlungen gekürzt werden. Eine pauschale Betrachtung reicht nicht aus, weil bereits einzelne Formulierungen in Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarung oder Zielvereinbarung maßgeblich sein können. MTR Legal Rechtsanwälte berät Unternehmen, Führungskräfte und Arbeitnehmer zu variabler Vergütung, Elternzeit und weiteren Fragen im Arbeitsrecht.

Weitere Informationen: <https://www.mtrlegal.com/variable-verguetung-bei-elternzeit-anteilig-kuerzbar/>

MTR Legal Rechtsanwälte

Breslauer Platz 4
50668 Köln
Deutschland

MichaelRainer

+49 221 9999220

info@mtrlegal.com

www.mtrlegal.com

Portrait

MTR Legal Rechtsanwälte ist eine bundesweit und international tätige Full-Service-Wirtschaftskanzlei. Die Sozietät berät Unternehmen, institutionelle Investoren und vermögende Privatpersonen in den Bereichen Gesellschafts-, Steuer-, Handels-, Vertrags-, Vertriebs-, Kapitalmarkt- und Bankrecht.

Standorte: Berlin, Düsseldorf, Frankfurt, Hamburg, Köln, Leipzig, München, Stuttgart. Representative Offices: London, Paris, Amsterdam, Singapore.

MTR Legal ist Mitglied im internationalen Netzwerk IR Global und wird regelmäßig von Handelsblatt und Best Lawyers empfohlen.

News-ID: 1327844 • Views: 97 (Stand: 26.10.2026)

Link zur Pressemitteilung:

<https://www.openpr.de/news/1327844/Elternzeit-kann-variable-Verguetung-mindern.html>