

# **Frankfurter Allgemeine Zeitung- Rechtskolumne: Mein Urteil.**

30. Mai 2026

## **Wie sich Elternzeit auf Boni auswirken kann**

**Trotz Übererfüllung der Ziele kürzt ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer den Bonus, weil dieser in Elternzeit war. Die Klage dagegen ist erfolglos. Um Bonireduktionen wegen Ausfallzeiten zu vermeiden, braucht es andere Mittel.**

Haben Arbeitnehmer eine gewisse Seniorität erreicht, erhalten sie nicht selten neben ihrer Festvergütung einen jährlichen Bonus. Dafür müssen sie in der Regel bestimmte individuelle Ziele erreichen. Aber auch dann fällt nicht immer der volle Bonus an. Dies belegt ein aktuelles Urteil des Bundesarbeitsgerichts (10 AZR 119/24).

Ein Arbeitnehmer arbeitet als dezentrale organisatorische Führungskraft in der Versicherungsbranche. Zu seinen vertraglichen Aufgaben gehört die Betreuung der ihm zugeordneten Vertriebspartner. Eigene Vertriebstätigkeit führt er dagegen nicht durch. Aufgrund einer Betriebsvereinbarung ist der Arbeitnehmer bonusberechtigt. Voraussetzung dafür ist die Erfüllung von vereinbarten Produktionszielen der ihm zugeordneten Vertriebspartner.

Für das Jahr 2022 wird ein Produktionsziel von circa 1,9 Millionen Euro vereinbart. Tatsächlich erreichen die ihm zugeordneten Vertriebspartner in dem Jahr sogar einen Wert von rund 2,5 Millionen Euro. Dennoch kürzt der Arbeitgeber den Bonus des Arbeitnehmers anteilig für 62 Kalendertage, weil er in dem Jahr an diesen Tagen Elternzeit in Anspruch genommen hat. Der Arbeitnehmer will das nicht hinnehmen, klagt – und verliert. Wie argumentiert das Gericht?

### **„Ohne Arbeit kein Lohn“**

Trotz Zielerreichung sei der Arbeitgeber berechtigt, den Bonus um die Zeiträume der Elternzeit rechnerisch zu kürzen. Denn für diese Zeiten ruhe das Arbeitsverhältnis kraft Gesetzes. Die wechselseitigen Hauptpflichten aus dem Arbeitsvertrag seien suspendiert. Auch im nicht ruhenden Arbeitsverhältnis gelte für Zeiten ohne Arbeitsleistung der Grundsatz „ohne Arbeit kein Lohn“, sofern keine gesetzliche, tarifliche oder sonstige Vergütungsfortzahlung bestehe.

Die Betriebsvereinbarung über den Bonus sehe zwar keine Kürzung des Bonus für Zeiten ohne Arbeitsleistung vor. Dessen bedürfe es aber nicht. Maßgeblich sei, dass dort eine Vergütungsfortzahlung für solche Zeiten nicht eigens festgelegt sei. Daher sei der Arbeitgeber berechtigt, den leistungsbezogenen Bonus des Arbeitnehmers wegen dessen Elternzeit anteilig zu kürzen. Dies sei auch bei voller Zielerreichung gerechtfertigt, jedenfalls dann, wenn – wie hier – die Zielerreichung nicht unmittelbar auf eigener Leistung beruhe.

Das Urteil, obwohl dogmatisch schlüssig, erzeugt ein gewisses Unbehagen. Anwesenheit scheint wichtiger als Leistung. Auch der Umstand, dass das Ziel nicht nur erfüllt, sondern übererfüllt wurde, ist im Urteil nicht angemessen gewürdigt. Immerhin zieht das Gericht selbst eine Grenze: Beruht die Zielerreichung unmittelbar auf der eigenen Leistung des Arbeitnehmers, ist eine Kürzung wegen Ausfallzeiten zweifelhaft. Und es ist zu betonen: Die Parteien können im Arbeitsvertrag die Nichtkürzung des Bonus für Ausfallzeiten vereinbaren. Auch die Betriebsvereinbarung hätte das im Ausgangsfall zugunsten der Arbeitnehmer so regeln können. Betriebsräte dürften dies künftig im Blick behalten.

**Joachim Wichert** ist Fachanwalt für Arbeitsrecht bei aclanz Rechtsanwälte, Frankfurt und Berlin.

Quelle: F.A.Z