



Herzlich Willkommen zu unserem heutigen Webinar!

Wilhelm Mestwerdt

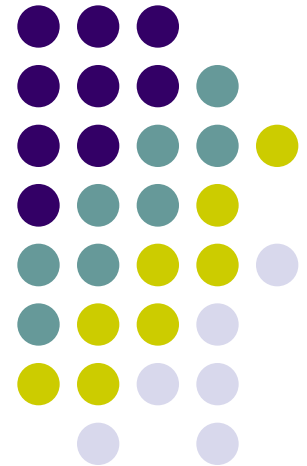
*Präsident des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen
Präsident des Niedersächsischen Staatsgerichtshofs*

Das neueste Vergütungsrecht 2026

info@arbeitsrechtstag.com

26.03.2026

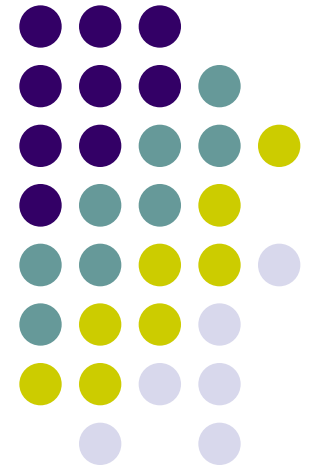
Arbeitsrechtstage©2026





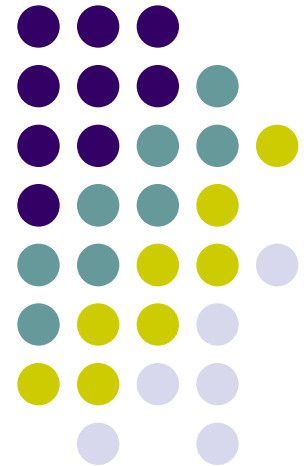
© Diese Online-Veranstaltung ist urheberrechtlich geschützt, untersagt sind insbesondere die Aufzeichnungen und andere den §§ 15 ff UrhG u.a. zuwider laufende Handlungen.

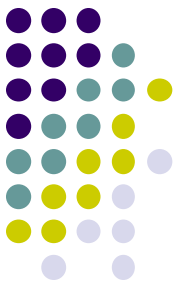
Das Webinar wird nicht aufgezeichnet, alle Daten werden nach dem Webinar komplett gelöscht.



**Wilhelm Mestwerdt,
Präsident des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen
Präsident des Niedersächsischen Staatsgerichtshofs
Konstanzer Arbeitsrechtstage 26. März 2026**

**Sonderzahlungen, Entgelttransparenz und mehr
- Aktuelles Vergütungsrecht für die anwaltliche
Praxis –**





Gliederung für heute

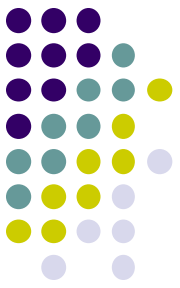
- Sonderzahlungen – aktuelle Entwicklungen
- Entgelttransparenz – was kommt auf die Unternehmen zu?
- Vergütung von Überstunden – Showdown am BAG?
- Mehrarbeitszuschläge für Teilzeitbeschäftigte – ist das jetzt höhere Gerechtigkeit?

Sonderzahlungen: Fragestellungen aus der anwaltlichen Beratungspraxis



- Können Ansprüche auf dauernde Gewährung von Sonderzahlungen im Arbeitsvertrag ausgeschlossen werden?
- Können mit einer Sonderzahlung Mitarbeiter/innen an das Unternehmen gebunden werden?
- Welche Vertragsgestaltung stellt sicher, dass der Arbeitgeber flexibel in Bezug auf die Höhe einer Sonderzahlung bleibt?
- Was muss ich beachten, wenn ich eine Sonderzahlung an Zielvereinbarungen knüpfe?

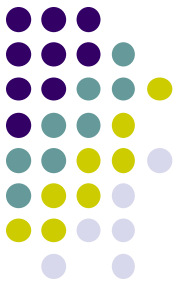
Der Tod des Freiwilligkeitsvorbehalts im Arbeitsvertrag



- BAG 21. Februar 2024 – 10 AZR 345/22

„Ein Vorbehalt in einer Gesamtzusage, der aus einer Kombination von Freiwilligkeits- und Widerrufsvorbehalt besteht, ist intransparent und damit nach § 307 Abs. 1 BGB unwirksam. **Ebenso unwirksam, weil unangemessen benachteiligend iSv. § 307 Abs. 1 S. 1 BGB, ist ein arbeitsvertraglicher Freiwilligkeitsvorbehalt, der so ausgelegt werden kann, dass er auch spätere Individualabreden über Leistungen des Arbeitgebers erfasst.“**

Das geht: Erklärung der Unverbindlichkeit für die Zukunft bei der konkreten Zahlung

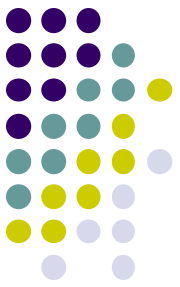


- **BAG 18. März 2009 – 10 AZR 289/08 –
(Vorbehalt bei Zahlung, nicht im Vertrag!)**

„Die mit einer jährlichen Sonderzahlung verbundene schriftliche Mitteilung, dass die gewährte Leistung einmalig sei und zukünftige Ansprüche ausschließe, hindert das Entstehen eines vertraglichen Anspruchs aus betrieblicher Übung.“

„**(Bei einer Zahlung formulierte)** Freiwilligkeitsvorbehalte bei Sonderzahlungen, die einen Anspruch des Arbeitnehmers auf die Sonderzahlung auch bei wiederholter Zahlung nicht entstehen lassen, weichen nicht von allgemein anerkannten Rechtsgrundsätzen ab. Die Höhe und der vom Arbeitgeber festgelegte Zweck der Sonderzahlung führen nicht dazu, dass der Ausschluss jeden Rechtsanspruchs für die Zukunft unangemessen im Sinne von § 307 Abs 2 Nr 1 BGB wird.“

Die bessere Alternative im Arbeitsvertrag: Vereinbarung einer variablen Vergütung



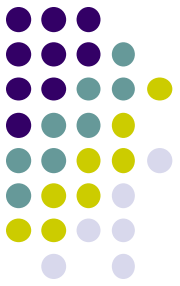
- **BAG 21. April 2010 – 10 AZR 163/09 – (damit fing alles an..)**

„Ein Anspruch auf einen Jahresbonus aufgrund einer individuellen arbeitsvertraglichen konkludenten Abrede kann sich aus den jährlichen Zahlungen eines Bonus in Verbindung mit dem tatsächlichen Verhalten des Arbeitgebers ergeben. Eine konkludente Zusage künftiger Bonuszahlungen ist nicht bereits deshalb zu verneinen, weil die Zahlung nicht in einer bestimmten Höhe zugesagt worden ist.“

Vorschlag für den Arbeitsvertrag (Grundmuster; ggfls mit Zielvereinbarung/Zielvorgabe unterlegt):

„Das Unternehmen entscheidet am Jahresende über die Gewährung einer Sonderzahlung nach billigem Ermessen

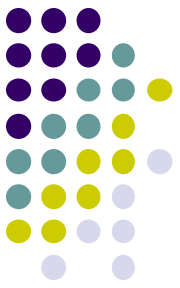
Die Grenzen der Entscheidungsfreiheit des Arbeitgebers bei einer variablen Vergütung



- **BAG 19. März 2014 – 10 AZR 622/13 –**

„Hat ein Arbeitgeber nach § 315 BGB über einen Bonusanspruch zu entscheiden, der gleichermaßen auf der Ertragslage des Unternehmens wie auf der Leistung des Arbeitnehmers beruht, muss ein festzusetzendes Bonusbudget - in Abhängigkeit von der Ertragslage - regelmäßig eine Größenordnung erreichen, die den Leistungsbezug des Bonussystems beachtet und ausreicht, die durch Abschluss von Zielvereinbarungen angestrebten und tatsächlich erbrachten Leistungen angemessen zu honorieren.“

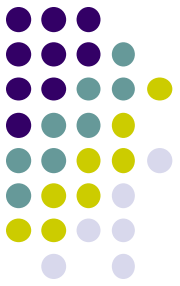
Nebeneffekt bei variabler Vergütung: Kürzung der variablen Vergütung bei Arbeitsunfähigkeit ohne Entgeltfortzahlungsanspruch!



- BAG 2. Juli 2025 – 10 AZR 193/24

„Ist eine variable Vergütung in einer Gesamtbetriebsvereinbarung neben einem Fixum als Bestandteil eines einheitlichen jährlichen Zieleinkommen ausgestaltet, ist sie Teil der im Synallagma stehenden Vergütungsleistung und für Zeiten ohne Arbeitsleistung - zum Beispiel wegen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit - nicht geschuldet. Es gilt der **Grundsatz "Ohne Arbeit kein Lohn"**, sofern das Entgelt nicht aufgrund gesetzlicher, tariflicher oder sonstiger Regelung fortzuzahlen ist.“

Bindung von Mitarbeiter/innen durch Sonderzahlungen – was geht und was geht nicht?



- **BAG 12 April 2011 – 1 AZR 412/09 –**

(Betriebsvereinbarung)

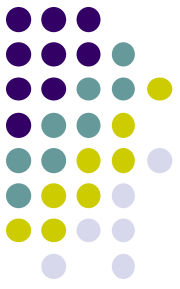
„Eine variable Erfolgsvergütung kommt nicht zur Auszahlung, wenn der Mitarbeiter unterjährig durch Kündigung ausscheidet oder bis zum Auszahlungstag das Arbeitsverhältnis gekündigt wird...“

Leitsatz:

„Die Betriebsparteien können den Anspruch auf eine im Synallagma stehende variable Erfolgsvergütung nicht davon abhängig machen, dass das Arbeitsverhältnis zu einem Auszahlungstag außerhalb des Bezugszeitraums vom Arbeitnehmer nicht gekündigt wird.“

Das geht nicht: Erfolgsvergütung nur bei Verbleib im Unternehmen! Das gilt auch für arbeitsvertragliche Vereinbarungen!

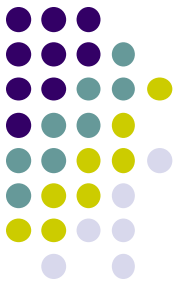
Brandaktuell: Bindung von AN durch Verfallklausel bei Optionsscheinen unzulässig



- BAG 19. März 2025 – 10 AZR 67/24

„Eine Klausel in Allgemeinen Geschäftsbedingungen, die bestimmt, dass zugunsten des Arbeitnehmers gevestete virtuelle Optionsrechte nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund einer Eigenkündigung sofort verfallen, benachteiligt den Arbeitnehmer unangemessen und ist daher unwirksam. Das Gleiche gilt für eine Klausel, die vorsieht, dass die virtuellen Optionsrechte nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses doppelt so schnell verfallen, wie sie innerhalb der sog. Vesting-Periode entstanden sind.“

Bindung durch Sonderzahlung mit „Mischcharakter“: ebenfalls unzulässig!



● BAG 18. Januar 2012 – 10 AZR 612/10 –

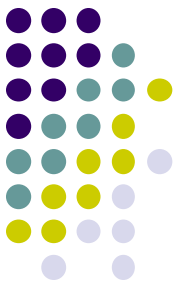
(jährliches Begleitschreiben)

„Wir freuen uns, ihnen mitteilen zu können, dass wir aufgrund Ihres Beitrags zum Erfolg unseres Unternehmens im Geschäftsjahr 2004 eine freiwillige einmalige Sonderzahlung in Höhe von 15.300 Euro brutto zahlen werden... Neben der vorgenannten Sonderzahlung möchten wir Ihnen mitteilen, dass wir für den Fall, dass ihr Arbeitsverhältnis am 15. April 2008 ungekündigt fortbesteht, Ihnen eine Gratifikation in Höhe von 15.300 Euro brutto zur Honorierung der Betriebstreue zahlen werden.“

Leitsatz:

„Eine Sonderzahlung mit Mischcharakter, die jedenfalls auch Vergütung für bereits erbrachte Arbeitsleistung darstellt, kann in Allgemeinen Geschäftsbedingungen nicht vom ungekündigten Bestand des Arbeitsverhältnisses zu einem Zeitpunkt außerhalb des Bezugszeitraums der Sonderzahlung abhängig gemacht werden.“

Das geht: Bindung durch reine Gratifikationen/Halteprämien



● BAG 18. Januar 2012 – 10 AZR 667/10 –

„Der AN erhält eine Weihnachtsgratifikation in Höhe von ... Euro.

Im Eintrittsjahr wird die Gratifikation entsprechend der Dauer der Beschäftigungszeit gezahlt.

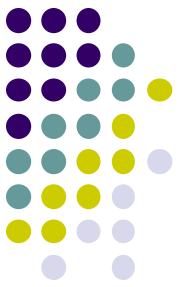
Der Anspruch auf Gratifikation ist ausgeschlossen, wenn sich das Anstellungsverhältnis zum Zeitpunkt der Auszahlung in gekündigtem Zustand befindet.

Eine Gratifikation ist gleichzeitig Treueprämie. Soweit eine Weihnachtsgratifikation gezahlt wird, ist sie zurückzuzahlen, wenn der Angestellte aufgrund eigener oder außerordentlicher Kündigung des Praxisinhabers vor dem 31. März des Folgejahres ... ausscheidet.“

Leitsatz:

Dient eine Sonderzuwendung nicht der Vergütung geleisteter Arbeit und knüpft sie nur an den Bestand des Arbeitsverhältnisses an, stellt es keine unangemessene Benachteiligung gemäß § 307 BGB dar, wenn der ungekündigte Bestand des Arbeitsverhältnisses zum Auszahlungstag als Anspruchsvoraussetzung bestimmt wird.

Sonderzahlung auf Basis einer Zielvereinbarung – Neues vom BAG

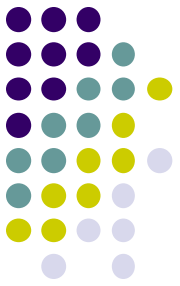


- BAG 19. Februar 2025 – 10 AZR 57/24

„Verstößt der Arbeitgeber schuldhaft gegen seine arbeitsvertragliche Verpflichtung, dem Arbeitnehmer rechtzeitig für eine Zielperiode Ziele vorzugeben, an deren Erreichen die Zahlung einer variablen Vergütung geknüpft ist (Zielvorgabe), löst dies, wenn eine nachträgliche Zielvorgabe ihre Motivations- und Anreizfunktion nicht mehr erfüllen kann, **grundsätzlich einen Anspruch des Arbeitnehmers auf Schadensersatz** statt der Leistung aus.“

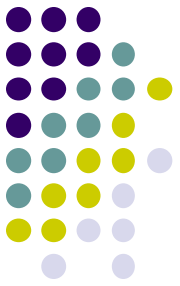
Unbedingter Tipp: Immer (realistische) Ziele anbieten – auch in „notleidenden Arbeitsverhältnissen! (auch wenn es schwer fällt...)

Zusammenfassende Leitthesen (1)



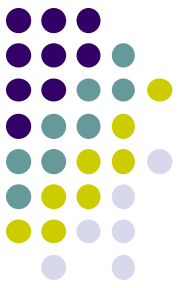
- Ein Freiwilligkeitsvorbehalt in einem Arbeitsvertrag ist nicht geeignet, das Entstehen von Ansprüchen aus betrieblicher Übung oder konkludentem Vertrag zu verhindern.
- Ein bei der jeweiligen Leistung erklärter Vorbehalt, aus der Zahlung könne für die Zukunft kein Rechtsanspruch abgeleitet werden, kann das Entstehen eines Anspruchs auf dauerhafte Leistungsgewährung hingegen verhindern.
- Der Arbeitgeber kann sich im Arbeitsvertrag zu einer Sonderzahlung nach billigem Ermessen verpflichten. Die Festsetzung muss die Interessen von Arbeitnehmer und Arbeitgeber angemessen berücksichtigen. Die Festsetzung ist gerichtlich voll überprüfbar.
- Formuliert/vereinbart der Arbeitgeber im Rahmen variabler Vergütung bestimmte Ziele, so hat er die (teilweise) Zielerreichung bei der Festsetzung der Leistungsvergütung angemessen zu berücksichtigen. Eine Festsetzung auf „0“ kommt regelmäßig nicht sondern nur in Ausnahmefällen in Betracht.

Zusammenfassende Leitthesen (2)



- Sollen mit einer vertraglich zugesagten Sonderzahlung (auch) die Arbeitsleistungen des vergangenen Jahres honoriert werden, sind weitere Bedingungen (Stichtagsregelungen etc.) in einem Arbeitsvertrag und in einer Betriebsvereinbarung regelmäßig unwirksam.
- Ist eine Sonderzahlung an die Erreichung vereinbarter Ziele geknüpft, müssen Ziel grundsätzlich angeboten werden, anderenfalls drohen Schadensersatzansprüche!

Vergütung von Überstunden – Darlegungs- und Beweislast – alte Besetzung 5. Senat



● BAG 12. Februar 2025 – 5 AZR 51/24

„Der Arbeitnehmer genügt im Überstundenvergütungsprozess seiner Darlegungslast, wenn er vorträgt, an welchen Tagen er von wann bis wann Arbeit geleistet hat. Damit behauptet er regelmäßig zugleich, während der gesamten Arbeitszeit die vertraglich geschuldete Leistung erbracht zu haben.

Als weitere Voraussetzung des Anspruchs auf Überstundenvergütung muss der Arbeitnehmer für die arbeitgeberseitige Veranlassung und Zurechnung darlegen, dass Überstunden vom Arbeitgeber angeordnet, gebilligt, geduldet oder jedenfalls zur Erledigung der geschuldeten Arbeit notwendig gewesen sind

Auch vor dem Hintergrund der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union zur Pflicht des Arbeitgebers zur Einrichtung eines Systems zur Erfassung der täglichen Arbeitszeit und des Ersten Senats des Bundesarbeitsgerichts ist am Erfordernis der arbeitgeberseitigen Veranlassung und Zurechnung von Überstunden festzuhalten. Die Pflicht zur Messung der Arbeitszeit hat keine Auswirkungen auf die Darlegungs- und Beweislast im Überstundenvergütungsprozess.“

5. Senat in neuer Besetzung zur Darlegungs- und Beweislast bei Überstunden: BAG 25. März 2025 5 AZR 40/25 (gestern)



- LAG Niedersachsen 9. Dezember 2024 – 4 SLa 52/24

„§ 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG beinhaltet bei einem unionsrechtskonformen Verständnis auch die - grundsätzliche - Verpflichtung der Arbeitgeberin, ein System zur Erfassung der von ihren Arbeitnehmern geleisteten täglichen Arbeitszeit einzuführen, das Beginn und Ende und damit die Dauer der Arbeitszeit einschließlich der Überstunden umfasst (vgl. BAG 13. September 2022 1 ABR 22/21). **Es gibt keinen Grund, warum es der Arbeitgeberin im Hinblick auf eine ohnehin bestehende Verpflichtung zur Arbeitsaufzeichnung nicht zumutbar sein soll, ihre hieraus gewonnenen Erkenntnisse dem Arbeitnehmer im Überstundenprozess auf dessen Vortrag entgegenzuhalten.**

Entgelttransparenz - Paarvergleich



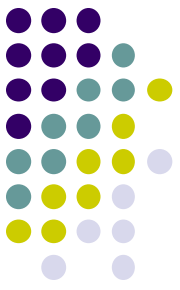
- BAG 27. Oktober 2025 – 8 AZR 300/24

Leitsätze:

„Eine Entgeltgleichheitsklage kann darauf gestützt werden, dass eine einzelne Vergleichsperson des anderen Geschlechts, die die gleiche oder eine gleichwertige Arbeit verrichtet, ein höheres Entgelt erhält (Paarvergleich). Dies gilt unabhängig davon, wie groß die Gruppe vergleichbarer Personen des anderen Geschlechts ist.“

„Die Kausalitätsvermutung iSv. § 22 AGG setzt bei Entgeltgleichheitsklagen nicht voraus, dass eine überwiegende Wahrscheinlichkeit für eine Benachteiligung wegen des Geschlechts besteht.“

Entgelttransparenz - Paarvergleich

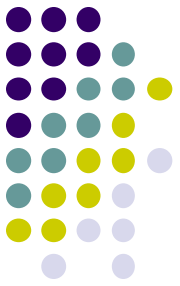


Orientierungssätze:

„Ein vom Arbeitgeber mitgeteilter Median ermöglicht als in der Mitte liegender Entgeltwert zwar einen - realen oder fiktiven - Paarvergleich. Bei der Begründung der Kausalitätsvermutung iSv. § 22 AGG spielt er aber keine Rolle, wenn die klagende Partei zur Durchsetzung der Entgeltgleichheit eine (reale) Person des anderen Geschlechts als Vergleichsmaßstab heranzieht, der der Median nicht zugeordnet ist.“

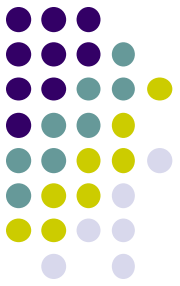
„Der Arbeitgeber muss Tatsachen vortragen und ggf. beweisen, aus denen sich ergibt, dass kein Verstoß gegen das Entgeltgleichheitsgebot vorliegt. Dies ist der Fall, wenn er entweder nachweist, dass die von der klagenden Partei und der Vergleichsperson tatsächlich ausgeübten Tätigkeiten in Wirklichkeit nicht vergleichbar sind, oder, dass die unterschiedliche Vergütung durch objektive Faktoren, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben, gerechtfertigt ist. Der Grund für die unterschiedliche Behandlung muss dabei auf einem legitimen Ziel beruhen und die gewählten Mittel müssen geeignet und erforderlich sein, um dieses Ziel zu erreichen.“

Ausblick: RL (EU) 2023/970 vom 10. Mai 2023 – Entgelttransparenz vor Beschäftigungsaufnahme (Art. 5)



- **Recht der Stellenbewerber auf Information über** das auf objektiven, geschlechtsneutralen Kriterien beruhende **Einstiegsentgelt** für die betreffende Stelle oder dessen Spanne und die ggf. einschlägigen Tarifbestimmungen
- Information durch den Arbeitgeber nicht erst auf Nachfrage, sondern **proaktiv**
- Informationen müssen fundierte und transparente Verhandlungen über das Entgelt ge-währleisten (zB in einer veröffentlichten Stellenausschreibung, vor dem Vorstellungsgespräch oder auf andere Weise)
- Arbeitgeber darf Bewerber nicht nach ihrer Entgeltentwicklung in ihren laufenden oder früheren Beschäftigungsverhältnissen befragen

Ausblick: RL (EU) 2023/970 vom 10. Mai 2023 – Auskunftspflicht AG (Art. 6)



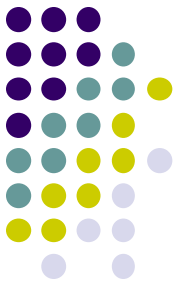
- Arbeitgeber stellen ihren Arbeitnehmern in leicht zugänglicher Weise Informationen darüber zur Verfügung, welche **Kriterien für die Festlegung ihres Entgelts, ihrer Entgelt-höhen und ihrer Entgeltentwicklung** verwendet werden
- Kriterien müssen objektiv und geschlechtsneutral sein
- Arbeitgeber muss **proaktiv** von sich tätig werden und nicht erst auf Initiative des Arbeitnehmers
- Ausnahmemöglichkeit für Arbeitgeber mit weniger als 50 Beschäftigten

Ausblick: RL (EU) 2023/970 vom 10. Mai 2023 – Auskunftsrecht (Art. 7)



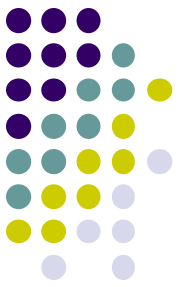
- Recht des Arbeitnehmers auf Auskunft über seine **individuelle Entgelthöhe und über die durchschnittlichen Entgelthöhen** (nicht mehr der Median-Wert)
- in schriftlicher Form
- aufgeschlüsselt nach Geschlecht und für die Gruppen von Arbeitnehmern, die gleiche Arbeit wie sie oder gleichwertige Arbeit verrichten
- **unabhängig von der Unternehmensgröße** (Erwgr. 36)
- Arbeitnehmer können ihr Auskunftsverlangen direkt an den Arbeitgeber richten oder über Arbeitnehmervertreter oder Gleichbehandlungsstelle geltend machen
- Auskunft ist innerhalb einer angemessenen Frist, spätestens **innerhalb von zwei Monaten ab Antragstellung** zu erteilen

Ausblick: RL (EU) 2023/970 vom 10. Mai 2023 – Berichtspflichten über Entgeltgefälle



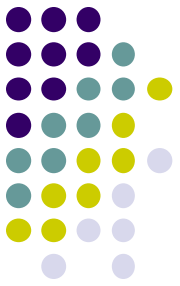
- **Zeitlich gestaffelte Einführung in Abhängigkeit von der Betriebsgröße**
 - Arbeitgeber mit 250 oder mehr Arbeitnehmern bis zum 7. Juni 2027, danach jedes Jahr
 - Arbeitgeber mit 150 bis 249 Arbeitnehmern bis zum 7. Juni 2027, danach alle drei Jahre
 - Arbeitgeber mit 100 bis 149 Arbeitnehmern bis zum 7. Juni 2031, danach alle drei Jahre
 - Arbeitgeber mit weniger als 100 Arbeitnehmern: Freiwilligkeit, Mitgliedstaaten können Pflicht national regeln

Ausblick: RL (EU) 2023/970 vom 10. Mai 2023 – Verlagerung der Beweislast Art. 18



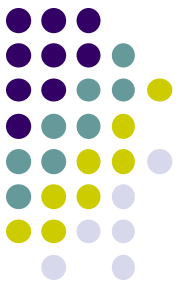
- Verlagerung der Beweislast zumindest dann, wenn der Arbeitgeber Pflichten im Zusammenhang mit der Entgelttransparenz nach
 - Art. 5 - Entgelttransparenz vor der Beschäftigung
 - Art. 6 - Transp. bei der Festlegung des Entgelts und der Politik der Entgeltentwicklung
 - Art. 7 - Auskunftsrecht
 - Art. 9 - Berichterstattung über das Entgeltgefälle zwischen ANinnen und AN
 - Art. 10 - Gemeinsame Entgeltbewertung
 - nicht erfüllt hat.

Fristgerechte Umsetzung der Entgelttransparenzrichtlinie unwahrscheinlich – Folgen für Unternehmer



- Inkrafttreten der Vorgaben der EU-Richtlinie zum 07.06.2026 gegenüber öffentlich-rechtlichen Unternehmen vollumfänglich! (Auskunftsrecht gegenüber Arbeitgeber u.a. nach dem eigenen Entgelt, den Kriterien der Entgeltfindung und den Vergütungen von Vergleichsgruppen). Pflicht zur Antwort durch den AG innerhalb einer Frist von zwei Monaten.
- Pflicht für Arbeitsgerichte zur richtlinienkonformen Auslegung des geltenden Rechts, soweit private Arbeitgeber betroffen sind (Rechtsanwendung muss – in den Grenzen des geltenden Rechts - dem Ziel der Richtlinie nahe kommen).
- Kein direktes und umfassendes Auskunftsrecht in Privatunternehmen ab 07. Juni 2026. Dieses lebt erst nach in Kraft treten eines bundesdeutschen EntgTranspG 2026 auf.

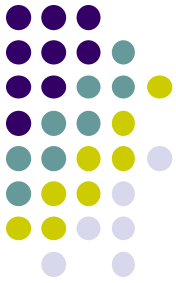
Der Schlussakkord für heute: Tarifliche Mehrarbeitszuschläge - Teilzeitarbeit



● BAG 26. November 2025 – 5 AZR 118/23

„Eine tarifvertragliche Regelung, nach der Mehrarbeitszuschläge unabhängig von der individuellen Arbeitszeit erst ab der 41. Wochenstunde zu zahlen sind, verstößt gegen das Verbot der Diskriminierung Teilzeitbeschäftigter.“

Die Benachteiligung kann für die Vergangenheit nur dadurch beseitigt werden, dass die Grenze für die Gewährung der Zuschläge bei Teilzeitbeschäftigten im Verhältnis ihrer individuellen Wochenarbeitszeit zur Wochenarbeitszeit Vollzeitbeschäftigter abgesenkt wird. Teilzeitbeschäftigten steht ein Anspruch auf Zahlung von Mehrarbeitszuschlägen zu, ohne dass den Tarifvertragsparteien zuvor die Möglichkeit zur Korrektur ihrer diskriminierenden Regelung einzuräumen ist.“



Herzlichen Dank für Ihre Teilnahme!

Und noch eine sehr gute Woche 😊

info@arbeitsrechtstag.com