ArbG München, Endurteil v. 23.04.2025 – 34 Ca 5283/24

Titel:

Kürzung einer Sonderleistung wegen streikbedingter Fehltage

Normenketten:

BetrVG § 75 Abs. 1
BGB § 612a
GG Art. 1, Art. 2 Abs. 1, Art. 9 Abs. 3
EFZG § 4a

Leitsätze:

1. Sieht eine Betriebsvereinbarung über die Gewährung einer Sonderleistung vor, dass der übertarifliche Teil der Sonderleistung bei einer individuellen Fehlzeit von mehr als vier Tagen ab dem fünften Tag pro Fehlzeittag um jeweils 1/60 gekürzt wird, stellt das Fernbleiben von der Arbeit aufgrund der Teilnahme an einem Streik eine "individuelle Fehlzeit" in diesem Sinne dar. (Rn. 15) (redaktioneller Leitsatz)
2. Eine derartige Kürzungsregelung gibt der Sonderleistung den Charakter einer Anwesenheitsprämie und ist sie wirksam; In in der streikbedingten Kürzung der Sonderleistung liegt weder ein Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz noch liegt in ihre eine gem. § 612a BGB verbotene Maßregelung. (Rn. 16 – 22) (redaktioneller Leitsatz)
3. Eine Differenzierung der Sonderleistung nach der Zahl der Fehltage ist auch bei einer vergangenheitsbezogenen Regelung in den Grenzen des § 4a S. 2 EFZG sachlich gerechtfertigt und zulässig. Einer vorherigen Vereinbarung iSv § 4a S. 1 EFZG bedarf es insoweit nicht, weil auch die Sonderzahlung nicht vereinbart war und deshalb ein Anspruch der Arbeitnehmer bis zu einer Zusage ohnehin nicht besteht. (Rn. 22) (redaktioneller Leitsatz)

Schlagworte:

Sonderleistung, Anwesenheitsprämie, Gleichbehandlungsgrundsatz, Maßregelungsverbot, Betriebsvereinbarung, Streik, streikbedingte Kürzung, Streikbruchprämie

Tenor

1. Die Klage wird abgewiesen.

2. Der Kläger hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

3. Der Streitwert wird auf 699,85 € festgesetzt.

4. Die Berufung wird nicht gesondert zugelassen.

Tatbestand

1
Die Parteien streiten über die Berechtigung der Beklagten, eine Sonderleistung aufgrund von streikbedingten Fehltagen zu kürzen.

2
Der Kläger hat gegen die Beklagte, seiner Arbeitgeberin, aufgrund einer Betriebsvereinbarung (im Folgenden: „BV Sonderleistung 2023“) grundsätzlich Anspruch auf eine zusätzliche Sonderleistung in Form einer 100%igen Rabattgewährung (Warengutschein) iHv 699,85 € brutto. In dieser BV Sonderleistung 2023 ist – vergleichbar zu den Vorjahren – u.a. folgendes geregelt:

3.5.3 Kürzung für sonstige Fehlzeiten

Der übertarifliche Teil der Sonderleistung … wird bei einer individuellen Fehlzeit von mehr als 4 Tagen ab dem fünften Tag pro Fehlzeittag um jeweils 1/60 gekürzt.

Als Fehlzeit in diesem Sinne gilt grundsätzlich jedes in der Zeit vom 1. Oktober des Vorjahres bis zum 30. September des Jahres 2023 erfolgte Fernbleiben von der Arbeit mit Ausnahme von Urlaubstagen,

Gleittagen, Quarantänetagen und tariflich gewährten Freistellungen von der Arbeit. Krankheitsbedingte bezahlte Fehltage führen nicht zu einer Kürzung der Sonderleistung, soweit sie auf eine anerkannte Berufskrankheit oder einen Betriebsunfall (z. B. Raubüberfall) zurückzuführen sind;

…“

3
Im maßgeblichen Zeitraum fehlte der Kläger an 55 Arbeitstagen wegen der Teilnahme an einem Streik. Die Beklagte kürzte die Sonderleistung um 51/60.

4
Der Kläger ist der Auffassung, dass aufgrund seiner streikbedingten Fehltage keine Kürzung der Sonderleistung erfolgen dürfe. Die BV Sonderleistung 2023 verstoße gegen § 75 Abs. 1 BetrVG. Diese Regelung sei entsprechend BAG v. 26.10.1994 – 10 AZR 482/93 als echte Streikbruchprämie unzulässig, weil die Sonderleistung nicht vor dem Streik zugesagt worden sei. Auch liege keine sachgerechte Gruppenbildung zwischen Streikteilnehmern und Streikbrechern vor. Unabhängig davon seien auch bei einer Anwesenheitsprämienvereinbarung aufgrund Art. 1, 2 Abs. 1 und 9 Abs. 3 GG Streiktage grundsätzlich nicht als „Fehlzeiten“ zu verstehen. Aufgrund des betriebsverfassungsrechtlichen Neutralitätsgebots sei eine entsprechende Kürzung unwirksam. Des Weiteren beruft sich der Kläger auf das Maßregelungsverbot nach § 612a BGB. Zudem seien im Rahmen einer verfassungskonformen Auslegung streikbedingte Fehltage nicht in Ansatz zu bringen.

5
Der Kläger beantragt zuletzt,

1. Die Beklagte wird verurteilt, dem Kläger als zusätzliche Sonderleistung für 2023 einen 100-prozentigen Warenrabatt in Höhe von (weiteren) 699,85 € zu gewähren.

für den Fall des Unterliegens mit Antrag 1

2. Die Beklagte wird verurteilt, der Mitarbeiterkarte des Klägers als zusätzliche Sonderleistung für 2023 einen (weiteren) Betrag in Höhe von 699,85 € gutzuschreiben.

6
Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

7
Die Beklagte verteidigt die Kürzung der Sonderleistung u.a. unter Verweis auf BAG v. 31.10.1995 – 1 AZR 217/95. Danach erfolge bei streikbedingten Fehltagen eine Kürzung der Prämie auch ohne ausdrückliche Regelung. Eine Ungleichbehandlung bzw. Maßregelung nach § 612a BGB scheide bereits aus diesem Grund aus. Die Kürzungsregelung sei auch deshalb nicht unwirksam, weil sie auf Fehltage in der Vergangenheit abstelle. Das BAG habe in seinem Urteil vom 07.08.2002 – 10 AZR 709/01 klargestellt, dass es an seiner Entscheidung vom 26.10.1994 – 10 AZR 482/93 nur eingeschränkt festhalte.

8
Ergänzend wird auf die Schriftsätze der Parteien nebst Anlagen und die Protokolle der mündlichen Verhandlungen vom 14.08.2025 und 23.04.2025 verwiesen.

Entscheidungsgründe

9
Die zulässigen Anträge sind unbegründet.

A.

10
Der zulässige Hauptantrag hat in der Sache keinen Erfolg.

11
I. Der Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten ist eröffnet (§ 2 Abs. 1 Nr. 3 Buchst. a ArbGG). Es handelt sich um eine Streitigkeit zwischen einem Arbeitnehmer und einem Arbeitgeber aus dem Arbeitsverhältnis.

12
Die Beklagte hat ihren Sitz in B-Stadt, mithin im Zuständigkeitsbereich des dadurch örtlich zuständigen Arbeitsgerichts München (§ 46 Abs. 2 ArbGG i.V.m. §§ 12, 17 ZPO).

13
II. Der zulässige Hauptantrag ist unbegründet. Die Beklagte war gemäß Ziffer 3.5.3 der BV Sonderleistung 2023 berechtigt, eine Kürzung für streikbedingte Fehltage vorzunehmen.

14
Die Regelung in Ziffer 3.5.3 der BV Sonderleistung 2023 ist wirksam.

15
1. Das Fernbleiben von der Arbeit aufgrund der Teilnahme an einem Streik stellt eine „individuelle Fehlzeit“ im Sinne der Ziffer 3.5.3 der BV Sonderleistung 2023 dar. In Satz 2 der Regelung wird klargestellt, dass als Fehlzeit im Sinne von Satz 1 grundsätzlich jedes Fernbleiben von der Arbeit zählt. Die Teilnahme an einem Streik gehört nicht zu den in Satz 2 und Satz 3 genannten Ausnahmen, die keine Fehlzeiten im Sinne von Satz 1 darstellen sollen. Es ist kein Anhaltspunkt ersichtlich, wieso nach dem Wortlaut der Regelung die Streikteilnahme nicht als „individuelle Fehlzeit“ zu werten sein sollte (ArbG München v. 06.12.2024 – 41 Ca 3882/24; v. 18.03.2024 – 16 Ca 5077/24).

16
2. Die Kürzungsregelung in Ziffer 3.5.3 der BV Sonderleistung 2023 ist wirksam.

17
a. Die Kürzungsregelung gibt der Sonderleistung den Charakter einer Anwesenheits-, nicht aber einer Streikbruchprämie. Schließlich knüpft die Regelung – wie in den Vorjahren – nicht speziell an die Streikteilnahme, sondern generell an das Fernbleiben von der Arbeit an. Es gibt keinen Anhaltspunkt dafür, dass die in der Prämienregelung enthaltenen Anspruchsvoraussetzungen den Zweck hätten, die Streikbereitschaft zu beeinflussen. Es ist daher von einer arbeitsleistungsbezogenen Zweckbestimmung auszugehen (ArbG München v. 18.03.2024 – 16 Ca 5077/24).

18
b. In der streikbedingten Kürzung der Sonderleistung liegt kein Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz. Gleiches wird hierbei nicht ungleich behandelt. Am Streik teilnehmende und nicht am Streik teilnehmende Arbeitnehmer bilden keine Vergleichsgruppe (ArbG München v. 06.12.2024 – 41 Ca 3882/24; v. 18.03.2024 – 16 Ca 5077/24).

19
c. Bei Anwesenheitsprämien, die eine arbeitsleistungsbezogene Zweckbestimmung haben, kann auch eine proportionale Kürzung für arbeitskampfbedingte Fehlzeiten erfolgen. Dies folgt schon daraus, dass die Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers während des Streiks suspendiert ist. Die anteilige proportionale Kürzung entspricht der synallagmatischen Verbindung zwischen Arbeitsleistung und Vergütung. Die Vorenthaltung der Sonderleistung tritt bei streikenden Arbeitnehmern lediglich als Reflex der Teilnahme am Arbeitskampf ein (Preis/Greiner in Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 25. Aufl. 2025, § 612a BGB Rn. 19; ArbG München v. 18.03.2024 – 16 Ca 5077/24)).

20
d. Entgegen der Auffassung des Klägers liegt in der Kürzung keine von § 612a BGB verbotene Maßregelung. Die Kürzung beruht nicht auf der Teilnahme des Arbeitnehmers am Streik als solchem, sondern darauf, dass der Arbeitnehmer in dieser Zeit tatsächlich für den Arbeitgeber keine Arbeitsleistung erbracht hat. Zahlt der Arbeitgeber für solche Zeiten kein Arbeitsentgelt, diszipliniert er den Arbeitnehmer nicht für seine Teilnahme am Streik, sondern vollzieht lediglich den Grundsatz des deutschen Arbeitsrechts „ohne Arbeit kein Lohn“ (LAG Baden-Württemberg v. 17.12.2009 – 21 Sa 30/09; ArbG München v. 18.03.2024 – 16 Ca 5077/24). Zudem zielt die Abhängigkeit des Prämienanspruchs von der tatsächlichen Arbeitsleistung vielmehr auch und in erster Linie auf andere Formen der Leistungsstörung ab (BAG v. 31.10.1995 – 1 AZR 217/95; ArbG München v. 18.03.2024 – 16 Ca 5077/24).

21

e. Die Kürzungsregelung stellt zwar auf Abwesenheitszeiten in einem Zeitraum ab, der im Zeitpunkt des Abschlusses der Betriebsvereinbarung bereits abgeschlossen war. Dies führt jedoch nicht zur Unwirksamkeit der Anwesenheitsprämie.

22
Eine freiwillige Sonderleistung des Arbeitsgebers, auf die – wie vorliegend bis zum Abschluss der BV Sonderzahlung 2023 – keinerlei Anspruch der Arbeitnehmer bestand, belohnt die in der Vergangenheit tatsächlich erbrachte Arbeitsleistung. Wie bei zukunftsgerichteten Regelungen eine an der Zahl der Fehltage ausgerichtete Differenzierung grundsätzlich zulässig ist und nach Maßgabe des § 4a EFZG auch wegen krankheitsbedingter Fehltage erfolgen kann, ist eine entsprechende Differenzierung in den Grenzen des § 4a Satz 2 EFZG auch bei einer vergangenheitsbezogenen Regelung sachlich gerechtfertigt und zulässig. Einer vorherigen Vereinbarung im Sinne von § 4a Satz 1 EFZG bedarf es insoweit nicht, weil auch die Sonderzahlung nicht vereinbart war und deshalb ein Anspruch der Arbeitnehmer bis zu einer Zusage ohnehin nicht besteht (BAG v. 07.08.2002 – 10 AZR 709/01 mit der Klarstellung, dass es an seiner Entscheidung vom 26.10.1994 – 10 AZR 482/93 nur eingeschränkt festhalte).

B.

23
Der zulässige Hilfsantrag hat in der Sache keinen Erfolg.

24
I. Über den Hilfsantrag war zu entscheiden. Die zugrundeliegende Bedingung – das Unterliegen mit dem Hauptantrag – ist eingetreten.

25
II. Hinsichtlich Rechtsweg, Zuständigkeit, Zulässigkeit und Begründetheit wird auf die Ausführungen zu Antrag 1 verwiesen.

C.

26
Die Kostenentscheidung ergibt sich aus §§ 46 Abs. 2 ArbGG, 91 Abs. 1 Satz 1 ZPO.

D.

27
Die Streitwertfestsetzung erfolgt gemäß § 61 Abs. 1 ArbGG i.V.m. § 3 ff. ZPO.

28
Der Hauptantrag ist mit dem entsprechenden Nennbetrag anzusetzen.

29
Hilfsanträge sind an sich insofern streitwerterhöhend zu berücksichtigen, als über sie entschieden wird.

30
Werden in einer Klage Haupt- und Hilfsantrag miteinander verbunden, werden deren Werte grundsätzlich nicht nach Maßgabe von § 5 HS 1 ZPO zusammengerechnet, weil sie nicht nebeneinander, sondern allenfalls nur nacheinander im selben Rechtsstreit anfallen können (Wendtland, Die Verbindung von Haupt- und Hilfsantrag im Zivilprozeß, 2001, S. 89 f.).

31
In diesen Fällen ist stets allein auf den Antrag mit dem jeweils höchsten Wert abzustellen, und zwar unabhängig davon, ob es sich bei ihm um den Haupt- oder den Hilfsantrag handelt. vgl. statt vieler MüKoZPO/Wöstmann, § 5 ZPO Rn. 13 ff.; Zöller/Herget, § 5 ZPO Rn. 4, Zöller/Herget § 3 ZPO Rn. 16; a.A. Fleischmann NJW 1993, 506)

E.

32
Es besteht mangels Gründen nach § 64 Abs. 3 ArbGG kein Anlass, die Berufung zuzulassen.

33

Die erkennende Kammer schließt sich den Ausführungen von BAG v. 05.10.2010 – 5 AZN 666/10 an:

34
Eine grundsätzliche Bedeutung kommt dann in Betracht, wenn die Entscheidung des Rechtsstreits von einer klärungsfähigen und klärungsbedürftigen Rechtsfrage abhängt und die Klärung entweder von allgemeiner Bedeutung für die Rechtsordnung ist oder wegen ihrer tatsächlichen Auswirkungen die Interessen zumindest eines größeren Teils der Allgemeinheit. Die aufgeworfene Rechtsfrage muss sich in einer unbestimmten Vielzahl weiterer Fälle stellen können und deshalb das abstrakte Interesse der Allgemeinheit an der einheitlichen Entwicklung und Handhabung des Rechts berühren.

35
Daher haben die Parteien die entscheidungserhebliche Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung konkret zu benennen und ihre Klärungsfähigkeit, Klärungsbedürftigkeit, Entscheidungserheblichkeit und allgemeine Bedeutung für die Rechtsordnung und ihre Auswirkungen auf die Interessen jedenfalls eines größeren Teils der Allgemeinheit aufzuzeigen. Unzulässig ist eine Fragestellung, deren Beantwortung von den Umständen des Einzelfalls abhängt.

36
Diesen Anforderungen genügt der Parteivortrag nicht.

37
Er legt die allgemeine Bedeutung der aufgeworfenen Rechtsfrage nicht ausreichend dar.

38
Dass eine Vielzahl von Arbeitnehmern der Beklagten betroffen sind, kann eine allgemeine Bedeutung allenfalls dann begründen, wenn die zu klärende Rechtsfrage über den Einzelfall hinaus in weiteren Fällen streitig und maßgeblich für eine Vielzahl bereits anhängiger oder konkret zu erwartender gleichgelagerter Prozesse ist.

39
Außerdem ist nichts dargetan, dass und in welcher Weise die Klärung der aufgeworfenen Rechtsfrage über das Unternehmen der Beklagten hinaus das abstrakte Interesse der Allgemeinheit an der einheitlichen Entwicklung und Handhabung des Rechts berühren würde (darauf nicht eingehend ArbG München v. 18.03.2024 – 16 Ca 5077/24).

40
Gegen dieses Urteil ist für die Beklagte mangels Beschwer kein Rechtsmittel gegeben.