LArbG Nürnberg, Urteil v. 15.12.2025 – 1 SLa 158/25

Titel:

Anwesenheitsprämie aufgrund Betriebsvereinbarung – Kürzung der Sonderleistung bei streikbedingten Fehltagen

Normenketten:

BGB § 611a, § 612a
BetrVG § 75 Abs. 1
GG Art. 9 Abs. 3

Leitsatz:

Eine Betriebsvereinbarung für eine Anwesenheitsprämie kann vorsehen, dass auch streikbedingte Fehltage zur Kürzung der Sonderleistung berechtigen. Die Betriebsvereinbarung verstößt bei so vorgenommener Auslegung nicht gegen höherrangiges Recht, insbesondere weder gegen § 75 Abs. 1 BetrVG i.V.m. Art. 9 Abs. 3 GG noch gegen § 612a BGB. Das stellt auch keine unzulässige Streikbruchprämie dar. Auch eine in der Betriebsvereinbarung angelegte überproportionale Kürzung für (u.a. streikbedingte) Fehltage rechtfertigen kein anderes Ergebnis. Die Berücksichtigung von Fehltagen vor Inkrafttreten der Betriebsvereinbarung stellt dann keine unzulässige Rückwirkung dar, wenn bis dahin kein Anspruch auf die Prämie bestand. (Rn. 40 – 42, 69 – 70, 92, 95, 98, 100 und 104 – 105)

Schlagworte:

Betriebsvereinbarung, Arbeitnehmer, Berufung, Arbeitsleistung, Auslegung, Sonderzahlung, Arbeitszeit, Leistungen, Krankheit, Anspruch, Ruhen, Verletzung, Arbeit, Minderung, Anspruch auf Sonderzahlung, unterschiedliche Behandlung, Verletzung materiellen Rechts, Betriebsvereinbarungsauslegung, Sonderzahlungskürzung, Streikteilnahme, Gleichbehandlungsgrundsatz, Maßregelungsverbot, Rückwirkung, Streikbruchprämie, Anwesenheitsprämie, streikbedingte Fehltage, Kürzung der Sonderleistung, unzulässige Streikbruchprämie, überproportionale Kürzung

Vorinstanz:

ArbG Bamberg, Endurteil vom 14.05.2025 – 2 Ca 376/24

Rechtsmittelinstanz:

BAG vom -- – 1 AZR 19/26

Fundstellen:

AuR 2026, 160
NZA 2026, 699
NZA-RR 2026, 248
LSK 2025, 40716
FDArbR 2026, 940716

Tenor

1. Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Bamberg vom 14.05.2025 – 2 Ca 376/24 – wird auf seine Kosten zurückgewiesen.

2. Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand

1
Die Parteien streiten darüber, ob dem Kläger ein Anspruch auf Gewährung einer zusätzlichen, betrieblichen Sonderleistung in Form einer Gutschrift auf seiner Mitarbeiterkarte (Warengutschein) auf Grundlage der Betriebsvereinbarung „Betriebliche Sonderleistung 2023“ (im Folgenden: „BV 2023“) zusteht.

2

Der Kläger ist bei der Beklagten seit dem 01.06.2015 als Kraftfahrer im Zentrallager/Logistikzentrum in H-Stadt beschäftigt. Sein Bruttomonatsentgelt betrug zum maßgeblichen Stichtag 01.11.2023 3.495,30 €. Auf das Arbeitsverhältnis findet u.a. die im November 2023 abgeschlossene BV 2023 (vgl. Bl. 10 ff. der erstinstanzlichen Akte) Anwendung.

3
Diese lautet auszugsweise wie folgt:

„1.2 Sachlicher Geltungsbereich

Diese Betriebsvereinbarung regelt die Verteilungsgrundsätze der Gewährung einer über die tarifliche Sonderzahlung im Großhandel hinausgehenden jährlichen freiwilligen Sonderzahlung.

[…]

2.2 Allgemeine Anspruchsvoraussetzungen Anspruch auf eine Sonderleistung haben alle Arbeitnehmer gemäß Ziffer 1, die jeweils am 01. November des Auszahlungsjahres dem Unternehmen mindestens zwei Jahre angehören (anrechenbare Betriebszugehörigkeit), die zum Zeitpunkt der Auszahlung in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen und im laufenden Kalenderjahr an mindestens 25 Werktagen im Unternehmen gearbeitet haben.

Ist eine der Voraussetzungen nicht erfüllt, gelten ausschließlich die tarifvertraglichen Vorschriften über Sonderzahlungen.

[…]

3. Verteilungsgrundsätze

Für die Gewährung der Sonderleistung gelten folgende Verteilungsgrundsätze:

3.1 Bezugsgrundlagen Grundlage für die Ermittlung der Höhe der übertariflichen Sonderleistung ist das geltende regelmäßige monatliche Gesamtbruttoentgelt im Monat Oktober 2023 (Tarifentgelt zzgl. Zulagen, soweit diese auch nach bisheriger Regelung berücksichtigt wurden).

Stichtag für die Berechnung der Betriebszugehörigkeit ist der 01. November 2023.

3.2 Sonderleistung

3.2.1 Höhe der Sonderleistung (Barzahlung)

[…]

3.2.2 Zusätzliche Sonderleistung (Gutschrift Mitarbeiterkarte)

Nach dem vollendeten 3. Jahr der Betriebszugehörigkeit erhalten die Arbeitnehmer eine zusätzliche Sonderleistung in Form einer 100%igen Rabattgewährung (Warengutschein). Der Wert des Mitarbeiterrabatts beträgt

- nach dem 3. Jahr der Betriebszugehörigkeit 10%,

- nach dem 4. Jahr der Betriebszugehörigkeit 20%,

- bzw. nach dem 5. Jahr der Betriebszugehörigkeit 25% des regelmäßigen monatlichen Gesamtbruttoentgelts.

[…]

3.5 Kürzung der Sonderleistung in besonderen Fällen

3.5.1 Gesetzliche Elternzeit bzw. Pflegezeit/Auszeit S Arbeitnehmer, die die gesetzliche Elternzeit bzw. Pflegezeit oder Auszeit S in Anspruch nehmen, erhalten für jeden vollen Monat, den sie im Zeitraum 01.10.2022 bis 30.09.2023 im Unternehmen gearbeitet haben, 1/12 der Sonderleistung gemäß Ziffer 3.2/3.3, sofern sie die Voraussetzungen gem. Ziff. 2.2 erfüllen.

3.5.2 Befristete Erwerbsunfähigkeitsrente

Arbeitnehmer, die eine befristete Erwerbsunfähigkeitsrente beziehen und die in dieser Zeit kein Entgelt vom Unternehmen beziehen, erhalten für jeden vollen Monat, den sie im Zeitraum 01.10.2022 bis 30.09.2023 im Unternehmen gearbeitet haben, 1/12 der Sonderleistung gemäß Ziffer 3.2/3.3, sofern sie die Voraussetzungen der Ziffer 3.2 erfüllen.

3.5.3 Kürzung für sonstige Fehlzeiten

Der übertarifliche Teil der Sonderleistung gem. 3.2.2 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 01. 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; die Entscheidung hierüber treffen Personalleitung und Betriebsrat gemeinsam.“

4
Wegen des weiteren Wortlauts der BV 2023 wird auf Bl. 10 ff. der erstinstanzlichen Akte verwiesen. Nahezu wortgleiche Betriebsvereinbarungen waren bereits im November 2022 und 2021 sowie im Oktober 2019 und 2018, die Vorjahre betreffend, abgeschlossen worden (zum Wortlaut wird auf die Anlagen B2 – B5, Bl. 62 ff. der erstinstanzlichen Akte verwiesen).

5
Der Kläger wies unstreitig im Zeitraum 01.10.2022 bis 30.09.2023 insgesamt 77 Fehltage auf. An 13 Tagen blieb der Kläger aufgrund krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit der Arbeit fern. An den übrigen 64 Fehltagen nahm der Kläger an Streikmaßnahmen teil.

6
Die Beklagte gewährte dem Kläger keine (zusätzliche) Sonderleistung i.S.v. Zf. 3.2.2 BV 2023 und lehnte den vom Kläger mit Schreiben vom 12.01.2024 außergerichtlich geltend gemachten Anspruch hierauf mit Schreiben vom 15.03.2024 unter Verweis auf die Kürzungsregelung gem. Zf. 3.5.3 der BV 2023 ab (vgl. Bl. 15 f. der erstinstanzlichen Akte). Mit seiner am 15.05.2024 beim Arbeitsgericht Bamberg eingegangenen Klage macht der Kläger die zusätzliche Sonderleistung i.S.v. Zf. 3.2.2 BV 2023 gerichtlich geltend.

7
Der Kläger ist der Ansicht, dass die Beklagte nicht dazu berechtigt sei, die Sonderleistung i.S.v. Zf. 3.2.2 BV 2023 gemäß der dort enthaltenen Kürzungsregelung nach Zf. 3.5.3 BV 2023 aufgrund seiner streikbedingten Fehltage zu kürzen. Allenfalls könne eine Kürzung für 9 Erkrankungstage erfolgen, nachdem bei einer Fehlzeit für die ersten 4 Tage Abwesenheit gem. Zf. 3.5.3 BV 2023 keine Kürzung erfolgen könne.

8
Nach Auffassung des Klägers stelle das Fernbleiben aufgrund Streikteilnahme bereits keine „individuelle Fehlzeit“ i.S.d. Kürzungsregelung gem. Zf. 3.5.3 BV 2023 dar. Streikbedingte Fehltage könnten bereits deshalb nicht unter den Begriff „Fehlzeit“ in Ziffer 3.5.3 BV 2023 subsumiert werden, da die Hauptpflichten während des Streiks vollumfänglich suspendiert seien.

9
Die nicht ausdrückliche Herausnahme von streikbedingten Fehltagen als Kürzungstatbestand sei auch deswegen unschädlich, da es auch andere Konstellationen gebe, in denen übergeordnete Gesichtspunkte (wie z.B. Mutterschutz) eine Kürzung der Sonderleistung von Gesetzes wegen untersagen würden, ohne dass (auch) diese Tatbestände ausdrücklich von der Kürzungsmöglichkeit für Fehltage von den Betriebsparteien herausgenommen worden wären.

10
Entsprechendes folge jedenfalls aus einer vorzunehmenden verfassungs- und gesetzeskonformen Auslegung der Kürzungsregelung. Andernfalls wäre die Regelung in Gänze unwirksam, da sie in diesem Falle eine verbotene Maßregelung darstellen und gegen § 75 Abs. 1 BetrVG i.V.m. Art. 9 Abs. 3 GG bzw. § 612a BGB verstoßen würde.

11

Da Zf. 3.5.3 BV 2023 diverse Tatbestände explizit normiere, die nicht zur Kürzung für Fehltage berechtigen (z.B. Urlaub, Gleittage, Quarantänetage etc.), handele es sich bei einer Kürzung für streikbedingte Fehlzeiten nach Ansicht des Klägers nicht mehr um einen bloßen Reflex. Vielmehr sei die Streikteilnahme direkt von den Betriebsparteien als Kürzungsgrund adressiert, was eine unzulässige Diskriminierung Streikender darstellen würde. Die Betriebsparteien hätten mit dieser Regelung die Streikteilnehmer und damit auch den Kläger unter Missachtung des § 75 Abs. 1 BetrVG unzulässig benachteiligt. Es handele sich nicht um eine Anwesenheitsprämie, sondern eine unzulässige (echte) Streikbruchprämie, die schon deshalb unzulässig sei, weil die streitgegenständliche Sonderleistung nicht vor oder während des Streiks, sondern erst mit der im November 2023 abgeschlossenen Betriebsvereinbarung zugesagt worden sei.

12
Im Übrigen beinhalte die BV 2023 eine überproportionale Kürzungsmöglichkeit, da hiernach für jeden (streikbedingten) Fehltag eine Kürzung der Sonderleistung für 1/60 vorgesehen sei und nicht lediglich für einen Arbeitstag (ca. 1/220 bei einer 5-Tage-Woche). Hieraus folge, dass für einen streikbedingten Fehltag die Sonderzahlung für ca. 3 weitere Arbeitstage gekürzt werden könne, was gleichfalls eine verbotene Maßregelung bzw. Diskriminierung aufgrund Streikteilnahme bedeute. Auch könne die Vorschrift des § 4a EFZG auf streikbedingte Fehltage weder direkt noch entsprechend angewandt werden, da es sich insoweit um eine Ausnahmevorschrift handele.

13
Nach Auffassung des Klägers wären die Betriebsparteien auch gar nicht dazu befugt gewesen, koalitionsrechtliche Regelungen wie die Bestimmung von Streikfolgen zu schaffen, woraus folge, dass der Betriebsrat weder durch Vereinbarung einer Anwesenheitsprämie, die Streikende nicht erhalten, noch durch Sonderleistungen an Weiterarbeitende in das Arbeitskampfgeschehen eingreifen dürfe.

14
Der Kläger beantragte erstinstanzlich:

Die Beklagte wird verurteilt, dem Kläger als zusätzliche Sonderleistung für 2023 einen 100%igen Warenrabatt in Höhe von (weiteren) 771,87 € zu gewähren,

hilfsweise,

der Mitarbeiterkarte des Klägers als zusätzliche Sonderleistung für 2023 einen (weiteren) Betrag in Höhe von 771,87 € gutzuschreiben.

15
Die Beklagte beantragte,

die Klage abzuweisen.

16
Die Beklagte ist der Auffassung, nach der Kürzungsregelung der Zf. 3.5.3 BV 2023 (auch) für streikbedingte Fehltage des Klägers zu einer vollständigen Kürzung der zusätzlichen betrieblichen Sonderleistung berechtigt gewesen zu sein.

17
Die Betriebsvereinbarung regele keine Streikbruchprämie, sondern eine Anwesenheitsprämie. Nachdem die Prämie für jedes Fernbleiben von der Arbeit mit Ausnahme der explizit in der Zf. 3.5.3 BV 2023 enthaltenen Ausschlusstatbestände gekürzt werden könne, führe (auch) eine Streikteilnahme zu einer entsprechenden Kürzung. Denn die Betriebsvereinbarung stelle – mit Ausnahme der ausdrücklich ausgenommenen, aus gesetzlichen Gründen ungekürzt zu vergütenden Fehlzeiten, wie beispielsweise Urlaub – auf die tatsächlich geleisteten oder nicht geleisteten Arbeitstage ohne Rücksicht auf den Grund des Arbeitsausfalls ab. Insoweit hätten die Betriebsparteien mit dem Abstellen auf Fehltage aus verschiedenen (nicht nur streikbedingten) Gründen die Anwesenheit bzw. Arbeit im Betrieb in zulässiger Art und Weise honoriert. Da im Falle der Teilnahme an einem rechtmäßigen Streik der Arbeitnehmer für den betroffenen Zeitraum seinen Anspruch auf Arbeitsentgelt verliere, dürften auch Anwesenheitsprämien ohne Verletzung höherrangigen Rechtes gekürzt werden.

18

Die Zf. 3.5.3 BV 2023 verstieße zudem weder gegen § 75 Abs. 1 BetrVG i.V.m. Art. 9 Abs. 3 GG noch gegen § 612a BGB. Insbesondere erfolge hiermit weder eine unzulässige Streikbeeinflussung noch würde den Arbeitnehmern hiermit die Berechtigung zur Teilnahme an einem rechtmäßigen Streik abgesprochen. Es ginge vorliegend lediglich um Vergütungsansprüche. Da die Hauptleistungspflichten der Arbeitsvertragsparteien im Falle der Streikteilnahme anerkanntermaßen ruhen würden und ein Vergütungsanspruch für die aufgrund Streiks ausgefallene Arbeitszeit nicht bestehe, könne durch die bloße Kürzung einer Sonderprämie kein Verstoß gegen höherrangiges Recht entstehen.

19
Nach Ansicht der Beklagten sei es auch unschädlich, dass die Kürzungsregelung rückwirkend vereinbart wurde, weil auch die Gewährung der zusätzlichen Sonderleistung selbst vorab nicht vereinbart gewesen sei und eine freiwillige Leistung der Beklagten darstelle. Im Übrigen hätten die Arbeitnehmer der Beklagten mit einer entsprechenden Kürzungsmöglichkeit rechnen müssen, nachdem auch die (jährlich abgeschlossenen) Betriebsvereinbarungen für die Vorjahre einen nahezu wortgleichen Inhalt hatten.

20
Schlussendlich folge nach Auffassung der Beklagten auch aus der in Zf. 3.5.3 BV 2023 enthaltenen überproportionalen Kürzung je Fehltag nicht deren Rechtsunwirksamkeit.

21
Vielmehr könne ein Arbeitgeber, der ohne Rechtspflicht und ohne Rechtsbindung eine Sonderzuwendung als freiwillige Leistung gewähre, von dieser in den Grenzen des § 4a Satz 2 EFZG solche Arbeitnehmer ausnehmen, die im Bezugszeitraum Fehlzeiten aufweisen. Nachdem diese Regelung zu einer Kürzung von Sondervergütungen wegen krankheitsbedingter Fehlzeiten mit Entgeltfortzahlungsanspruch ermächtige, müsse eine entsprechende Kürzung von Sondervergütungen erst recht wegen anderer Fehlzeiten möglich sein, für die bereits kein Anspruch auf Entgeltzahlung bestehe.

22
Bezüglich des weiteren Vorbringens der Parteien in der ersten Instanz wird auf die Schriftsätze vom 10.05.2024, 05.08.2024, 08.11.2024, 11.02.2025, 27.02.2025 und 20.03.2025 mitsamt deren Anlagen sowie auf die Niederschriften der mündlichen Verhandlungen vom 26.07.2024 und 07.05.2025 Bezug genommen.

23
Das Arbeitsgericht Bamberg hat mit am 14.05.2025 verkündeten und dem Kläger am 02.06.2025 zugestellten Endurteil die Klage hinsichtlich des Hauptantrags als unzulässig und hinsichtlich des Hilfsantrags als unbegründet abgewiesen. Zur Begründung hat das Arbeitsgericht ausgeführt, der Hauptantrag sei bereits in Ermangelung hinreichender Bestimmtheit gemäß § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO unzulässig. Denn dieser lasse nicht eindeutig erkennen, auf was die Klage gerichtet sei.

24
Hinsichtlich des Hilfsantrages stehe dem Kläger der geltend gemachte Anspruch auf Gutschrift von 771,87 € als betriebliche Sonderleistung 2023 gegen die Beklagte nicht zu. Die in Zf. 3.5.3 BV 2023 enthaltene Kürzungsregelung erfasse auch Fehltage, an denen der Kläger aufgrund Teilnahme an einem rechtmäßigen Streik nicht gearbeitet hat. Dies ergebe sich nach vorzunehmender Auslegung der BV 2023, die zu berücksichtigende Fehlzeiten mit grundsätzlich jedem „(…) Fernbleiben von der Arbeit mit Ausnahme von Urlaubstagen, Gleittagen, Quarantänetagen und tariflich gewährten Freistellungen von der Arbeit“ definiere, weshalb auch Fehltage wegen Streikteilnahme zu einer entsprechenden Kürzung führen.

25
Die BV 2023 habe mit diesem Inhalt auch wirksam vereinbart werden können, was weder zu einem Verstoß gegen § 75 Abs. 1 BetrVG führe noch eine verbotene Maßregelung i.S.v. § 612a BGB darstelle. Insbesondere sei eine Differenzierung nach Streikteilnahme bereits nicht enthalten, da die Kürzung mit Ausnahme der ausdrücklich ausgenommenen Umstände ohne Rücksicht auf den Grund des Arbeitsausfalls allein auf die tatsächlich geleisteten oder nicht geleisteten Arbeitstage abstelle.

26
Der Wirksamkeit der in Zf. 3.5.3 BV 2023 enthaltenen Kürzungsregelung stehe schließlich auch kein Verstoß gegen § 4a EFZG entgegen.

27

Hiergegen wendet sich der Kläger mit seiner am 26.06.2025 eingegangenen Berufung und hat diese – seinen erstinstanzlichen Vortrag vertiefend und ergänzend – mit Schriftsatz vom 04.09.2025, 28.11.2025, 05.12.2025 und 12.12.2025 begründet.

28
Der Kläger verbleibt bei seiner Auffassung, dass die Kürzungsregelung in Zf. 3.5.3 BV 2023 bei gesetzes- und verfassungskonformer Auslegung Zeiten der Teilnahme an einem rechtmäßigen Streik nicht erfasse. Eine andere Auslegung würde gegen § 75 Abs. 1 BetrVG und § 612a BGB verstoßen sowie die Grundrechte des Klägers aus Art. 9 Abs. 3 GG verletzen. Eine Streikteilnahme stelle keinen sachlichen Grund dar, um nach Beendigung eines Arbeitskampfes bei betrieblichen Zuwendungen zwischen Streikenden und Nichtstreikenden zu differenzieren. Der in der BV 2023 angelegte überproportionale Kürzungsfaktor je Fehltag sei nach Ansicht des Klägers im Übrigen sachlich nicht zu rechtfertigen, da er sich vollständig vom Prinzip der zeitanteiligen Leistung entferne.

29
Der Kläger beantragt in der Berufung nach Rücknahme des Hauptantrags in der Sitzung vom 15.12.2025 zuletzt:

1. Das Urteil des Arbeitsgerichts Bamberg vom 14.05.2025, Az. 2 Ca 376/24 wird abgeändert.

2. Die Beklagte wird verurteilt, der Mitarbeiterkarte des Klägers als zusätzliche Sonderleistung für 2023 einen (weiteren) Betrag in Höhe von 771,87 €, hilfsweise in Höhe von 707,55 € gutzuschreiben.

30
Die Beklagte beantragt,

Die Berufung zurückzuweisen.

31
Mit am 19.10.2025 beim Landesarbeitsgericht Nürnberg eingegangenem Schriftsatz hat die Beklagte ihren erstinstanzlichen Vortrag vertieft und das angegriffene Urteil des Arbeitsgerichts Bamberg verteidigt.

32
Die Beklagte ist der Auffassung, dass die BV 2023 bzw. die dort in Zf. 3.5.3 vereinbarte Kürzungsregelung auch Fehltage erfasse, an denen die Arbeitnehmer aufgrund Teilnahme an einem rechtmäßigen Streik nicht gearbeitet hätten. Die Betriebsparteien hätten in rechtskonformer Weise in der BV 2023 auf die tatsächlich geleisteten oder nicht geleisteten Arbeitstage abgestellt und hierbei – mit Ausnahme der ausdrücklich ausgenommenen Fehlzeittatbestände – keine Rücksicht auf den Grund des Arbeitsausfalls genommen. Vor diesem Hintergrund sei nach der Ansicht der Beklagten die streitgegenständliche Regelung nicht zu beanstanden und stelle sich offensichtlich nicht als unzulässige Streikbruchprämie dar.

33
Bezüglich des weiteren Vorbringens in der Berufung wird auf die Schriftsätze der Parteien vom 04.09.2025, 19.10.2025, 28.11.2025, 05.12.2025 und 12.12.2025 samt Anlagen sowie auf die Niederschrift zur mündlichen Verhandlung vom 15.12.2025 verwiesen.

Entscheidungsgründe

34
Die Berufung des Klägers ist – im zur Entscheidung anfallenden Umfang – zulässig, aber unbegründet.

I.

35
Die Berufung des Klägers ist zulässig, weil sie statthaft (§ 64 Abs. 1 und 2 ArbGG) und fristsowie formgerecht eingelegt und begründet worden ist (§§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG, 519, 520 ZPO). Der Kläger setzt sich in der Berufungsbegründung hinreichend mit dem angegriffenen Urteil des Arbeitsgerichts auseinander.

36
1. Die Berufung kann nur darauf gestützt werden, dass die Entscheidung auf einer Rechtsverletzung (§ 546 ZPO) beruht oder nach § 529 ZPO zugrunde zu legende Tatsachen eine andere Entscheidung

rechtfertigen. Für den Begriff der Rechtsverletzung gilt nach § 513 Abs. 1 ZPO, § 546 ZPO: Danach ist das Recht verletzt, wenn eine Rechtsnorm nicht oder nicht richtig angewendet wurde.

37
Nach § 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG i.V.m. § 520 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 ZPO muss die Berufungsbegründung die Umstände bezeichnen, aus denen sich die Rechtsverletzung durch das angefochtene Urteil und deren Erheblichkeit für das Ergebnis der Entscheidung ergeben. Erforderlich ist eine hinreichende Darstellung der Gründe, aus denen sich die Rechtsfehlerhaftigkeit der angefochtenen Entscheidung ergeben soll. Die zivilprozessuale Regelung soll gewährleisten, dass der Rechtsstreit für die Berufungsinstanz durch eine Zusammenfassung und Beschränkung des Rechtsstoffs ausreichend vorbereitet wird. Dabei dürfen im Hinblick auf die aus dem Rechtsstaatsprinzip abzuleitende Rechtsschutzgarantie zwar keine unzumutbaren Anforderungen an den Inhalt von Berufungsbegründungen gestellt werden. Die Berufungsbegründung muss aber auf den Streitfall zugeschnitten sein und im Einzelnen erkennen lassen, in welchen Punkten rechtlicher oder tatsächlicher Art und aus welchen Gründen das angefochtene Urteil fehlerhaft sein soll. Für die erforderliche Auseinandersetzung mit den Urteilsgründen der angefochtenen Entscheidung reicht es nicht aus, die tatsächliche oder rechtliche Würdigung durch das Arbeitsgericht mit formelhaften Wendungen zu rügen und lediglich auf das erstinstanzliche Vorbringen zu verweisen oder es zu wiederholen (BAG 27.01.2021, 10 AZR 512/18). Eine zulässige Berufungsbegründung muss aber weder eine ausdrückliche Benennung einer bestimmten Norm noch die Schlüssigkeit oder Vertretbarkeit der erhobenen Rügen beinhalten (BAG 25.03.2004, 2 AZR 399/03).

38
2. Diesen Anforderungen wird die Berufungsbegründung des Klägers im Rahmen des zuletzt dem Berufungsgericht allein zur Entscheidung angefallenen (Hilfs-)Antrag gerecht.

39
Der Kläger hat in mehrerlei Hinsicht die Verletzung materiellen Rechts durch das Erstgericht gerügt und sich hierbei mit der Würdigung des Erstgerichtes hinreichend auseinandergesetzt. Er stellt in seiner Berufungsbegründung im Wesentlichen darauf ab, dass im Rahmen einer rechtskonform vorzunehmenden Auslegung der BV 2023 ein Anspruch seinerseits auf die zusätzliche Sonderleistung bestehe, da eine andere Auslegung der BV 2023 aufgrund Verletzung höherrangigen Rechtes zu deren Unwirksamkeit führe.

II.

40
Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Bamberg vom 14.05.2025 ist jedoch unbegründet. Dem Kläger steht der geltend gemachte Anspruch auf eine zusätzliche Sonderleistung i.S.v. Zf. 3.2.2 der BV 2023 gegen die Beklagte nicht zu. Nach vorzunehmender, rechtskonformer Auslegung der BV 2023 sind streikbedingte Fehltage ein Tatbestand, der zur Kürzung der Sonderleistung gem. Zf. 3.5.3 BV 2023 berechtigt (hierzu 1.).

41
Die BV 2023 verstößt bei so vorgenommener Auslegung nicht gegen höherrangiges Recht. Entgegen der Rechtsauffassung des Klägers verstößt diese weder gegen § 75 Abs. 1 BetrVG i.V.m. Art. 9 Abs. 3 GG noch gegen § 612a BGB bzw. stellt keine unzulässige Streikbruchprämie dar (hierzu 2.).

42
Auch die in der BV 2023 angelegte überproportionale Kürzung für (streikbedingte) Fehltage sowie die vom Kläger gerügte Rückwirkung rechtfertigen kein anderes Ergebnis (hierzu 3.). Die Beklagte war deshalb dazu berechtigt, die geforderte Sonderleistung vollständig zu kürzen (hierzu 4.). Im Einzelnen:

43
1. Der Kläger hat keinen Anspruch auf die von ihm begehrte Sonderleistung aus der BV 2023 (i.V.m. § 611a Abs. 2 BGB).

44
1.1 Gleichwohl erfüllt der Kläger dem Grunde nach die Anspruchsvoraussetzungen für die geforderte zusätzliche Sonderleistung i.S.v. Zf. 3.2.2 BV 2023. Der Kläger fällt unter den persönlichen Geltungsbereich der BV 2023, vgl. dort. Zf. 1.1. Zudem gehörte er am 01.11.2023 dem Unternehmen der Beklagten mindestens zwei Jahre an, stand zum Zeitpunkt der Auszahlung in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis

und hatte im Kalenderjahr 2023 an mindestens 25 Werktagen im Unternehmen gearbeitet, vgl. Zf. 2.2 BV 2023.

45
Hierüber besteht zwischen den Parteien kein Streit.

46
1.2 Nach Zf. 3.5.3 BV 2023 war die Beklagte jedoch dazu berechtigt, die dem Kläger dem Grunde nach zustehende zusätzliche Sonderleistung (auch) für streikbedingte Fehltage zu kürzen. Die BV 2023 ist dahingehend auszulegen, dass der dort in Zf. 3.2.2 normierte Anspruch auf eine zusätzliche Sonderleistung (Gutschrift Mitarbeiterkarte) für streikbedingte Fehltage gem. Zf. 3.5.3 BV 2023 je Fehltag um 1/60 gekürzt werden kann. Denn Fehltage aufgrund Streikmaßnahmen stellen zur Kürzung berechtigende „Fehlzeiten“ in diesem Sinne dar. Im Einzelnen:

47
1.2.1 Betriebsvereinbarungen sind wegen ihres normativen Charakters wie Tarifverträge und Gesetze auszulegen. Auszugehen ist zunächst vom Wortlaut der Bestimmung und dem durch ihn vermittelten Wortsinn. Bei beispielsweise unbestimmtem Wortsinn können der wirkliche Wille der Betriebsparteien und der von ihnen beabsichtigte Zweck Berücksichtigung finden, sofern und soweit sie im Text ihren Niederschlag gefunden haben. Abzustellen ist ferner auf den Gesamtzusammenhang und die Systematik der Regelungen. Im Zweifel gebührt derjenigen Auslegung der Vorzug, die zu einem sachgerechten, zweckorientierten, praktisch brauchbaren und gesetzeskonformen Verständnis der Bestimmung führt (BAG 04.12.2024, 5 AZR 277/23, Rn. 24 m.w.N.).

48
Nach diesen Grundsätzen ergibt sich hinsichtlich der Kürzungsmöglichkeit der zusätzlichen Sonderleistung für streikbedingte Fehltage Folgendes:

49
1.2.2 Bereits die Überschrift der Kürzungsregelung in Zf. 3.5.3 BV 2023 („Kürzung für sonstige Fehlzeiten“) spricht dafür, dass die Sonderleistung in sämtlichen Fällen einer Fehlzeit gekürzt werden kann, die nicht an anderer Stelle ausdrücklich anderweitig geregelt sind. Diese Überlegung findet auch im eigentlichen Wortlaut der Bestimmung ihren Niederschlag, wonach unter einer zur Kürzung berechtigenden Fehlzeit „grundsätzlich jedes in der Zeit vom […] erfolgte Fernbleiben von der Arbeit […]“ zu verstehen ist. Bereits dem Wortlaut nach handelt es sich bei der fraglichen Bestimmung mithin um einen Auffangtatbestand bzw. eine Generalklausel, worunter alle die Fehlzeiten subsumiert werden, die nicht an anderer Stelle der Betriebsvereinbarung geregelt oder hiervon ausdrücklich ausgenommen werden.

50
1.2.3 Die in Zf. 3.5.3 BV 2023 enthaltenen Ausnahmetatbestände, die nicht zu einer Kürzung berechtigen (Urlaubstage, Gleittage, Quarantänetage und tariflich gewährte Freistellungen von der Arbeit sowie gewisse krankheitsbedingte bezahlte Fehltage) sind demgegenüber ersichtlich abschließend geregelt. Aus diesem Zusammenspiel ergibt sich ein im Wortlaut der Bestimmung von Zf. 3.5.3 BV 2023 zum Ausdruck kommendes Regel-Ausnahme-Verhältnis, wonach im Ansatz sämtliche, für eine Fehlzeit ursächlichen Tatbestände zu einer Kürzung der Sonderleistung führen, sofern sie nicht (ausnahmsweise und explizit abschließend ausgenommen) hierfür unschädlich sind. Vom Wortlaut der Bestimmung ausgehend kann mithin nicht konstatiert werden, dass die Betriebsparteien weitere Fehlzeittatbestände – wie z.B. die Teilnahme an einem rechtmäßigen Streik – von der grds. vorgesehenen Kürzungsmöglichkeit der Sonderleistung für Fehltage ausnehmen wollten, die nicht ausdrücklich als Ausnahme normiert sind. Hierfür spricht ebenfalls die Formulierung des Satzes 3 in Zf. 3.5.3 BV 2023 im Hinblick auf die nicht erfolgende Kürzung von krankheitsbedingten Fehltagen, „soweit“ sie auf eine anerkannte Berufskrankheit oder einen Betriebsunfall zurückzuführen sind. Auch diese Bestimmung definiert eng umgrenzte Ausnahmetatbestände als für die Kürzung der Sonderleistung unschädlich und geht in erster Linie von der Regel aus, dass Krankheitszeiten der Kürzung unterliegen.

51
Die einzelnen, in Zf. 3.5.3 explizit genannten Ausnahmetatbestände dienen auch nicht dazu, den Begriff „Fernbleiben von der Arbeit“ näher zu erläutern, sondern dazu, nicht der Kürzung unterliegende Ausnahmen des „Fernbleibens“ enumerativ aufzuzählen. Das spricht gleichfalls dagegen, dass – über die explizit

genannte enumerative Auflistung dieser Ausnahmetatbestände hinaus – die generalklauselartige Formulierung „jedes Fernbleiben von der Arbeit“ generell bzw. weitergehend eingeschränkt werden sollte wie ausdrücklich normiert.

52
1.2.4 Diesem weiten Verständnis des Begriffs der Fehlzeiten und dem engen Verständnis der festgelegten Ausnahmetatbestände entspricht auch der Zweck der Regelung. Mit der zusätzlichen Sonderleistungen nach Zf. 3.2.2 der BV 2023 soll sowohl die Betriebszugehörigkeit (was sich aus Zf. 2.2, Zf. 3.2.2 und Zf. 4.2 ergibt), als auch die Arbeitsleistung (was sich ebenfalls aus Zf. 2.2 „… an mindestens 25 Werktagen im Unternehmen gearbeitet haben“, aus Zf. 3.5.1 und Zf. 3.5.2 „… für jeden vollen Monat, den sie … gearbeitet haben“ und Zf. 3.5.3, wonach für Fehlzeiten gekürzt wird) nachträglich und zusätzlich bei guter Ertragslage honoriert werden. Betriebszugehörigkeit aber nur, wenn sie tatsächlich mit Arbeitsleistung verbunden war. Reine Betriebszugehörigkeit ohne Arbeitsleistung soll grundsätzlich zu keinem Anspruch nach Zf. 3.2.2 führen, wie Zf. 3.5.1 und Zf. 3.5.2 deutlich zeigen. Auch dieser Zweck liegt daher das eingangs genannte Verständnis nahe.

53
1.2.5 Unbeachtlich ist der Vortrag des Klägers, es würden weitere, nicht ausdrücklich in der BV 2023 als Ausnahme geregelte Fehlzeittatbestände existieren, die nicht einer Kürzung unterliegen würden. Insoweit hat der Kläger z.B. auf „Fehltage“ wegen Ausübung betriebsverfassungsrechtlicher Aufgaben im Rahmen ganztägigen Schulungsteilnahme nach § 37 Abs. 6 BetrVG oder Zeiten mutterschutzrechtlicher Beschäftigungsverbote abgestellt.

54
1.2.5.1 Es braucht nicht entschieden zu werden, ob eine Kürzung im Falle des Vorliegens eines solchen Fehlzeitgrundes in rechtmäßiger Weise hätte vorgenommen werden dürfen. Auch wenn es solche in der BV 2023 nicht geregelten weitere zwingende Ausnahmetatbestände geben sollte, würde das nicht dazu führen, dass dadurch die Regelungen in Zf. 3.5.3 BV 20323 selbst rechtswidrig und damit jegliche Kürzung ausgeschlossen wäre. Ansonsten würde damit der vorstehend geschilderte Zweck der Honorierung von Arbeitsleistung gänzlich verfehlt werden. Solche weiteren nicht geregelten Ausnahmetatbestände würden deshalb nur dazu führen, dass dann eine solche Kürzung im Einzelfall rechtswidrig wäre. Die vom Kläger angeführten Tatbestände liegen im hier zu entscheidenden Fall ersichtlich nicht vor.

55
1.2.5.2 Im Übrigen ist die Teilnahme an einem rechtmäßigen Streik mit derartigen, in der BV 2023 nicht ausdrücklich erwähnten (sonstigen) Ausnahmetatbeständen, die ggf. nicht zu einer Kürzung der Sonderleistung berechtigen würden, auch nicht vergleichbar.

56
Nach ständiger höchstrichterlicher Rechtsprechung führt die Teilnahme am Streik zum Ruhen der beiderseitigen Hauptpflichten aus dem Arbeitsverhältnis (vgl. etwa BAG 03.08.1999, 1 AZR 735/98, Rn. 14). Das bedeutet, dass der Arbeitnehmer von seiner Arbeitspflicht befreit ist, zugleich aber auch sein Anspruch auf Vergütung während der Dauer der Streikteilnahme entfällt (BAG 22.03.1994, 1 AZR 622/93).

57
Vom Kläger im Berufungsverfahren angeführte, nicht explizit als Ausnahme in Ziff. 3.5.3 BV 2023 geregelte Tatbestände, die ggf. im Falle ihres Vorliegens nicht zu einer Kürzung der Sonderleistung berechtigen würden sind demgegenüber dadurch gekennzeichnet, dass der Beschäftigte seinen Vergütungsanspruch behält. Gesetzliche Regelungen wie bspw. § 18 MuSchG oder § 37 BetrVG verfolgen den Zweck, Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen im Falle ihres Eingreifens vor Verdiensteinbußen zu bewahren mit der Folge, dass entgegen des gesetzlichen Grundsatzes „ohne Arbeit kein Lohn“ gem. § 326 Abs. 1 BGB der Anspruch des Arbeitnehmers auf die Gegenleistung nicht entfallen soll. Dies jedoch ist bei hier in Frage stehender Kürzung wegen Teilnahme an einem rechtmäßigen Streik wie aufgezeigt gerade nicht der Fall, weshalb aus der Nichtherausnahme derartiger Ausnahmen im Wortlaut der Zf. 3.5.3 BV 2023 nicht der Schluss gezogen werden kann, die Betriebsparteien hätten (auch) die Streikteilnahme von der grundsätzlich vorgesehenen Kürzung ausschließen wollen.

58

1.2.5.3 Die entsprechende Rechtsfolge ergibt sich bei diesen Tatbeständen zudem unmittelbar aus dem Gesetz, weshalb einer entsprechenden Aufnahme in die BV 2023 lediglich eine klarstellende Funktion ohne eigenen Regelungsgehalt zugekommen wäre.

59
1.2.6 Auch sonstige, systematische Erwägungen und der Gesamtzusammenhang der einzelnen Bestimmungen der BV 2023 führen nicht zu einer anderen Beurteilung.

60
1.2.6.1 Gleichwohl ist zu sehen, dass nach der Systematik der BV 2023 sonstige Tatbestände, bei denen die beiderseitigen Hauptleistungspflichten aus dem Arbeitsverhältnis ruhen, zuvorderst in den Bestimmungen der Zf. 3.5.1 sowie Zf. 3.5.2 BV 2023 enthalten sind. Hiernach unterliegt die Inanspruchnahme von Elternzeit, Pflegezeit oder „Auszeit S“, wobei es sich nach den Feststellungen in der mündlichen Verhandlung vom 15.12.2025 um eine Auszeit aufgrund eines Sabbaticals handelt, sowie der Bezug einer Erwerbsunfähigkeitsrente einer anderen Kürzungssystematik. Denn in diesen Fällen erhalten die Beschäftigten für jeden vollen Monat, den sie im Referenzzeitraum im Unternehmen gearbeitet haben, je 1/12 der Sonderleistung. Eine kalendertägliche Kürzungsmöglichkeit „je Fehltag“ ist bei diesen Ruhenstatbeständen mithin nicht vorgesehen. Der Kürzung liegt vielmehr eine monatliche Betrachtung als Systematik zugrunde.

61
In Zf. 3.5.3 BV 2023 ausdrücklich normierte Ausnahmetatbestände sind demgegenüber dadurch gekennzeichnet, dass sie einseitige Ruhenstatbestände betreffen, bei denen (lediglich) der Anspruch des Arbeitgebers auf Erhalt der Arbeitsleistung ruht bzw. ein Freistellungsanspruch des Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber besteht, ohne das grds. die Gegenleistungspflicht des Arbeitgebers zur Zahlung des Arbeitsentgelts hiervon berührt wird.

62
1.2.6.2 Aus dieser Systematik der Bestimmungen der BV 2023 kann jedoch nicht der Schluss gezogen werden, die Betriebsparteien hätten sonstige Ruhenstatbestände, die zu einem beiderseitigen Ruhen der Hauptleistungspflichten führen, nicht unter die Kürzungsmöglichkeit für sonstige Fehlzeiten gem. Zf. 3.5.3 BV 2023 fassen wollen:

63
Wollte man dies anders sehen entstünde das Ergebnis, dass für Zeiten von nicht in Zf. 3.5.1 und Zf. 3.5.2 BV 2023 geregelten beiderseitigen Ruhenstatbeständen eine Kürzung der Sonderleistung überhaupt nicht zulässig wäre. Dies würde einen Wertungswiderspruch bedeuten. Eine solche Sichtweise würde etwa dazu führen, dass Zeiten einer Wehrübung i.S.v. § 6 Abs. 1 WPflG, die gem. § 1 ArbPlSchG zu einem Ruhen des Arbeitsverhältnisses führt, nicht zu einer Kürzung der Sonderzahlung berechtigen würden. Entsprechendes würde für sonstige, in Zf. 3.5.1 und Zf. 3.5.2 BV 2023 nicht ausdrücklich geregelte beidseitige Ruhenstatbestände wie etwa längerer unbezahlter Sonderurlaub o.ä. gelten. Dies hätte die Konsequenz, dass ein Arbeitnehmer, der monatelang der Arbeit fernbliebe u.U. dennoch einen Anspruch auf die volle Sonderleistung hätte, obgleich diese ersichtlich zumindest auch die in der Vergangenheit erbrachte Arbeitsleistung honorieren will.

64
Ein derartiger, sich andernfalls ergebender Wertungswiderspruch würde im Rahmen vorzunehmender Auslegung der BV 2023 nicht zu einem sachgerechten und praktisch brauchbaren Verständnis der Bestimmungen führen. Hiergegen spricht zudem der Wortlaut der Überschrift der Zf. 3.5.3 BV 2023, wonach diese Bestimmung die Kürzung für „sonstige Fehlzeiten“ regeln möchte, ohne dass insoweit eine Einschränkung auf einseitige Ruhenstatbestände im Wortlaut der Bestimmung angelegt wäre.

65
Dies gilt umso mehr, als dass die in Zf. 3.5.1 und Zf. 3.5.2 BV 2023 geregelten Tatbestände Fehlzeiten nicht generell von der Anrechnung ausnehmen. Denn auch diese führen nur für Zeiten der tatsächlichen Arbeitsleistung zu einem Anspruch. Das belegt daher geradezu, dass tatsächlich geleistete Arbeit Voraussetzung für die Sonderleistung sein soll. Der systematische Zusammenhang der Zf. 3.5.1 und 3.5.2 mit Zf. 3.5.3 der BV 2003 ergibt geradezu, dass Zf. 3.5.3 BV 2023 sämtliche Fehlzeiten betreffen soll, die nicht ausdrücklich ausgenommen sind. Nur vor diesem Hintergrund ergeben die beiden Regelungen zu

Ruhenstatbeständen erst Sinn. Sie begründen für die dort genannten Ruhenstatbestände einen Anspruch für Zeiten tatsächlich geleisteter Arbeit. Das setzt es geradezu voraus, da ansonsten die Regelung in Zf. 3.5.3 BV 2023 greifen würde.

66
1.2.6.3 Gerade für sonstige, beidseitige Ruhenstatbestände ginge bei einer anderen Sichtweise mehr noch der in der BV 2023 angelegte Mischcharakter der Sonderleistung, bei welcher (auch) die Anwesenheit der Mitarbeiter bzw. die Arbeitsleistung honoriert werden soll, vollkommen verloren. Für diese würde sich die Leistung andernfalls als reine Sondervergütung für in der Vergangenheit erbrachte Betriebstreue darstellen, ohne dass es auf Anwesenheit / Arbeitsleistung in der Vergangenheit ankäme.

67
Es ist auch nicht einsichtig, warum „nur die Befreiung“ von der Arbeitspflicht anders und zwar schlechter zu beurteilen sein soll (und zwar mit einer grundsätzlichen Kürzung) als die beidseitige Befreiung von den Hauptleistungspflichten eines Arbeitsverhältnisses.

68
Schlussendlich ist den in Zf. 3.5.1 und Zf. 3.5.2 BV 2023 geregelten Ruhenstatbeständen gemein, dass es sich bei ihnen – im Gegensatz zum streikbedingten Fernbleiben von der Arbeit – um längerfristige Ruhenstatbestände handelt, weshalb sich gleichfalls eine entsprechende Anwendung auf Streikmaßnahmen verbietet.

69
1.3 Nach Auffassung der erkennenden Kammer ist die BV 2023 mithin dahingehend auszulegen, dass der dort in Zf. 3.2.2 BV 2023 normierte Anspruch auf eine zusätzliche Sonderleistung (Gutschrift Mitarbeiterkarte) für streikbedingte Fehltage gem. Zf. 3.5.3 BV 2023 je Fehltag um 1/60 gekürzt werden kann.

70
2. Das Arbeitsgericht hat zutreffend erkannt, dass die Kürzungsregelung mit der Berücksichtigung auch streikbedingter Fehltage wirksam zwischen den Betriebsparteien vereinbart werden konnte. Die Regelung verstößt weder gegen § 75 Abs. 1 BetrVG i.V.m. Art. 9 Abs. 3 GG noch gegen § 612a BGB. Auch sonstige Unwirksamkeitsgründe sind nicht ersichtlich.

71
2.1 Die BV 2023 verstößt nicht gegen § 75 Abs. 1 BetrVG. Der dort geregelte und auf den allgemeinen Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG zurückzuführende betriebsverfassungsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz zielt darauf ab, eine Gleichbehandlung von Personen in vergleichbaren Sachverhalten sicherzustellen und eine gleichheitswidrige Gruppenbildung auszuschließen. Eine Gruppenbildung kann auch dadurch erfolgen, dass für eine Arbeitnehmergruppe eine Regelung getroffen wird und für eine andere unterbleibt. Sind in einer Betriebsvereinbarung für verschiedene Arbeitnehmergruppen unterschiedliche Leistungen oder Pflichten vorgesehen, verlangt der Gleichheitssatz, dass diese Differenzierung sachlich gerechtfertigt ist. Maßgeblich hierfür ist vor allem der mit der Regelung verfolgte Zweck. Bei einer personenbezogenen Ungleichbehandlung ist der Gleichheitssatz bereits dann verletzt, wenn eine Gruppe von Normadressaten im Vergleich zu anderen Normadressaten anders behandelt wird, obwohl zwischen beiden Gruppen keine Unterschiede von solcher Art und solchem Gewicht bestehen, dass sie die ungleiche Behandlung rechtfertigen könnten (BAG 13.08.2019, 1 AZR 213/18). In diesem Rahmen haben die Betriebsparteien bei der Ausgestaltung von Betriebsvereinbarungen insbesondere die Diskriminierungsverbote des § 75 BetrVG zu beachten, die für sich allein niemals eine unterschiedliche Behandlung der Betriebsangehörigen rechtfertigen können, sog. absolute Differenzierungsverbote (Fitting, BetrVG, 32. Aufl. 2024, § 75 BetrVG, Rn. 58).

72
2.2 Regelungen, die diese Grundsätze verletzen, sind (insoweit) nach § 134 BGB nichtig (Fitting, BetrVG, § 75 BetrVG, Rn. 22 m.w.N.). Das Diskriminierungsverbot in der Form des Verbotes einer Differenzierung wegen der gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung aus Art. 9 Abs. 3 GG (Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 26. Aufl. 2026, § 75 BetrVG, Rn. 7) verbietet u.a. eine unterschiedliche Behandlung wegen gewerkschaftlicher Betätigung oder Einstellung (s.a. Richardi, BetrVG, 18. Aufl. 2026, § 75 BetrVG, Rn. 29). Ebenso ist hiernach der Betriebsrat selbst dazu verpflichtet, sein Amt gewerkschaftsneutral auszuüben, darf

sich also bei seiner Amtsführung und hierbei insbesondere bei der Ausübung von Beteiligungsrechten nicht nach der gewerkschaftlichen Orientierung des Arbeitnehmers richten (BeckOK ArbR, 78. Edition, Stand: 01.12.2025, § 75 BetrVG, Rn. 34).

73
2.3 Für das Eingreifen eines solchen Diskriminierungsverbotes ist allerdings erforderlich, dass es entweder die alleinige oder doch die mitentscheidende Ursache für die unterschiedliche Behandlung ist. Es muss ein Kausalzusammenhang zwischen der unterschiedlichen Behandlung und dem unzulässigen Differenzierungskriterium bestehen; ausreichend ist, dass ein in § 75 BetrVG genannter Grund Bestandteil eines Motivbündels ist, das die Entscheidung beeinflusst hat. Bestehen dagegen noch andere sachlich relevante Unterschiede, so können diese das an sich unzulässige Kriterium in einer Weise zurückdrängen, dass es nicht mehr bestimmend für die unterschiedliche Behandlung ist. In diesem Fall ist es nicht nur gerechtfertigt, sondern im Interesse der Gleichbehandlung mit anderen Arbeitnehmern vielfach sogar geboten, an das für sich genommen unzulässige Kriterium bei einer unterschiedlichen Behandlung eines Arbeitnehmers anzuknüpfen (Fitting, § 75 BetrVG, Rn. 58a f.). Nach diesen Grundsätzen verstößt die BV 2023 weder gegen das in § 75 BetrVG normierte absolute Differenzierungsverbot in Form der gewerkschaftlichen Betätigung im Speziellen noch gegen den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz im Allgemeinen und stellt sich nicht als rechtsunwirksam dar. Im Einzelnen:

74
2.3.1 Bereits nach der älteren Rechtsprechung des BAG konnte eine betriebliche Regelung, nach der eine Anwesenheitsprämie nur für Monate gezahlt wird, in denen der Arbeitnehmer keinerlei Arbeitsunfähigkeits- und unbezahlte Ausfallzeiten aufweist, bei Streikteilnahme zum Prämienverlust führen, aber dennoch keine nach § 612a BGB verbotene Maßregelung bedeuten (BAG 31.10.1995, 1 AZR 217/95, Amtlicher Leitsatz 3.).

75
Maßgeblich begründet hat das BAG seine Rechtsauffassung mit der Erwägung, dass im dort zu entscheidenden Fall keine Anhaltspunkte dafür vorlagen, dass die in der Prämienregelung enthaltenen Anspruchsvoraussetzungen den Zweck gehabt hätten, die Streikbereitschaft zu beeinflussen. Ziele die Abhängigkeit eines Prämienanspruchs von der tatsächlichen Arbeitsleistung vielmehr auch und in erster Linie auf andere Formen der Leistungsstörung oder -unterbrechung wie Unpünktlichkeit, Krankheit oder unbezahlten Urlaub ab, seien derartige Anhaltspunkte nicht gegeben (BAG a.a.O.).

76
2.3.2 An anderer Stelle führte das BAG in seiner Judikatur wie folgt aus:

77
Lasse eine (Tarif-)Norm für den Anspruch auf eine Sonderzahlung den bloßen rechtlichen Bestand eines ruhenden Arbeitsverhältnisses allein nicht ausreichen, sondern knüpfe – wie vorliegend – zumindest auch an erbrachte Arbeitsleistung an, stelle sich diese nicht als verbotene Maßregelung dar, sondern sei Folge daraus, dass der Streik die Hauptpflichten suspendiere und die Tarifnorm für den Anspruch den bloßen Bestand eines ruhenden Arbeitsverhältnisses nicht ausreichen lässt (BAG 03.08.1999, 1 AZR 735/98). Anderes gelte demgegenüber, wenn die (tarifliche) Regelung den Anspruch allein vom rechtlichen Bestand des Arbeitsverhältnisses abhängig macht (BAG 20.12.1995, 10 AZR 742/94).

78
2.3.3 Dem ist die einschlägige Kommentarliteratur in weiten Teilen gefolgt. Es fehle in diesen Fällen an einer unmittelbaren Beeinflussungsabsicht hinsichtlich der Streikbereitschaft. Eine verbotene Maßregelung scheide infolgedessen aus, da die Rechtfertigung für die Ungleichbehandlung allein in dem Fehlen der Pflicht zur Erbringung der Arbeitsleistung liegt. Ist diese Pflicht suspendiert, ist es folgerichtig auch die hieran anknüpfende (freiwillige) Zulage durch den Arbeitgeber (vgl. z.B. BeckOK ArbR, § 612a BGB, Rn. 22) zu suspendieren.

79
2.3.4 Diese Sichtweise hat das BAG auch in seiner jüngeren Judikatur bestätigt und weiter ausgeführt, dass arbeitskampfbedingte Ausfalltage ohne Entgeltanspruch des Arbeitnehmers zu einer Kürzung geregelter Sonderzahlungen führen können. Darin liege keine (i.S.v. § 612a BGB) verbotene Maßregelung, wenn die Kürzungsregelung generell für Zeiten ohne tatsächliche Arbeitsleistung und nicht nur für den Arbeitskampf

gilt und die Arbeitsvertragsparteien lediglich eine bereits vorgegebene Ordnung vollziehen (BAG 13.02.2007, 9 AZR 374/06, Rn. 17 m.w.N. im Falle einer tarifvertraglich geregelten Sonderleistung).

80
2.3.5 Maßgeblich ist mithin nach der höchstrichterlichen Rechtsprechung des BAG und einschlägiger Literatur die Zielrichtung der Maßnahme bzw. das Vorliegen einer (unmittelbaren) Beeinflussungsabsicht hinsichtlich der Streikbereitschaft, wobei eine solche grundsätzlich dann nicht vorliegt, wenn die (Kürzungs-)Regelung generell für Zeiten ohne tatsächliche Arbeitsleistung und nicht allein für den Arbeitskampf gilt.

81
2.3.6 So liegt es hier. Vorliegend haben die Betriebsparteien mit der Kürzungsregelung in Zf. 3.5.3 der BV 2023 die generelle Regelung vereinbart, dass „grundsätzlich jedes Fernbleiben von der Arbeit“ zu einer Minderung der Sonderleistung pro Fehltag um jeweils 1/60 führt, soweit nicht eine der abschließend geregelten Ausnahmetatbestände vorliegt.

82
Streikbedingte Fehlzeiten werden im Grundsatz somit nicht anders behandelt wie andere Fehlzeiten, bei denen ebenfalls eine entsprechende Kürzung erfolgt. Es erfolgt bspw. eine Gleichbehandlung mit krankheitsbedingten Abwesenheiten außerhalb des Anwendungsbereiches des SGB VII oder sonstigen berechtigtem oder unberechtigtem Fernbleiben von der Arbeit, sofern keiner der abschließend aufgezählten Ausnahmetatbestände eingreift. Die streitgegenständliche Regelung führt somit entsprechend vorzitierter Rechtsprechung des BAG generell für Zeiten ohne tatsächliche Arbeitsleistung – und nicht lediglich für den Arbeitskampf – zu einer ratierlichen Kürzung der Sonderzahlung.

83
2.3.7 Demzufolge fehlt es gerade an einer (unmittelbaren) Beeinflussungsabsicht hinsichtlich der Streikbereitschaft bzw. einer in der Betriebsvereinbarung entsprechend angelegten Zielrichtung einer solchen Beeinflussung.

84
Für diese Sichtweise spricht auch die Historie der fraglichen Sonderzahlung. Unstreitig wurden vor Vereinbarung und Inkrafttreten hier streitgegenständlicher BV 2023 zwischen den Betriebsparteien bereits eine Vielzahl nahezu wortlautgleicher Betriebsvereinbarungen abgeschlossen, ohne dass für vorangegangene Referenzzeiträume relevante Kürzungen wegen Streikteilnahme gerichtsbekannt sind, weil in den Vorjahren derartige, längerfristige Arbeitskämpfe im Betrieb der Beklagten wohl schlicht nicht zu verzeichnen waren. Auch deshalb kann den Betriebsparteien nicht unterstellt werden, sie hätten mit der Vereinbarung der Kürzungsregelung in Zf. 3.5.3 BV 2023 bewusst, zielgerichtet eine Beeinflussungsabsicht hinsichtlich der Streikbereitschaft aufgewiesen. Denn hierfür dürfte keine Veranlassung bestanden haben.

85
2.3.8 Die Kürzungsregelung in Zf. 3.5.3 BV 2023 stellt sich im Ergebnis somit nicht als unerlaubte Ungleichbehandlung zwischen streikenden und nicht streikenden Arbeitnehmern dar, sondern als erlaubte Gleichbehandlung zwischen arbeitenden und nicht arbeitenden Beschäftigten. Die unterschiedliche Behandlung zwischen streikenden und nichtstreikenden Arbeitnehmern findet ihre sachliche Rechtfertigung mithin darin, dass die Arbeitsleistung fehlt. Ohne eine – hier nicht vorliegende – Differenzierung nach dem Grund des Ruhens verstößt eine entsprechende Kürzung damit auch nicht gegen höherrangiges Recht (Gaul NJW 1994, 1025, 1027).

86
2.3.9 Vor diesem Hintergrund verstößt die BV 2023 weder gegen das in § 75 BetrVG normierte absolute Differenzierungsverbot in Form der gewerkschaftlichen Betätigung im Speziellen noch gegen den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz im Allgemeinen. Denn die gewerkschaftliche Betätigung respektive die Streikteilnahme ist weder die alleinige noch die entscheidende Ursache für die unterschiedliche Behandlung und nach Auffassung der erkennenden Kammer auch kein Bestandteil eines Motivbündels, das die Entscheidung beeinflusst hat. Die Regelung wählt vielmehr ein zulässiges Differenzierungsmerkmal (Anwesenheit in der Vergangenheit bzw. dort erbrachte Arbeitsleistung). Die insoweit erfolgende Ungleichbehandlung dient einem legitimen Zweck und ist zur Erreichung dieses Zwecks auch erforderlich und angemessen.

87

2.4 Ebenso wenig verstößt die Regelung nach dem Vorgesagten gegen § 612a BGB. Zwar können Anwesenheitsprämien, die infolge einer Teilnahme an einem Streik gekürzt werden, eine verbotene Maßregelung i.S.v. § 612a BGB begründen (BeckOK ArbR, § 612a BGB, Rn. 21 ff.). Aus den bereits oben aufgezeigten Erwägungen ist dies bei hier streitgegenständlicher Kürzungsregelung indes nicht der Fall. Es mangelt an einem entsprechenden Kausalzusammenhang bzw. einer Beeinflussungsabsicht im Hinblick auf die Streikbereitschaft. Die Regelung verstößt somit auch nicht gegen den in der zwingendgesetzlichen Norm des § 612a BGB zugrundeliegenden Zweck (BAG 13.08.2019, 1 AZR 213/18).

88
3. Die in der BV 2023 angelegte überproportionale Kürzung für (streikbedingte) Fehltage (hierzu 3.1) sowie die vom Kläger gerügte Rückwirkung (hierzu 3.2) können gleichfalls keinen (ggf. anteiligen) Anspruch des Klägers auf die Sonderzahlung begründen.

89
3.1 Zuzugeben ist dem Kläger, dass die Kürzungsregelung der Zf. 3.5.3 BV 2023 eine überproportionale Kürzung der Anwesenheitsprämie beinhaltet. Denn hiernach führt grundsätzlich jeder Fehltag zu einer Minderung der Sonderzahlung in Höhe von 1/60, obgleich z.B. ein vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer im maßgeblichen Referenzzeitraum von einem Jahr an ca. 220 Tagen Arbeitsleistung erbringt. Ein einzelner (streikbedingter) Fehltag führt somit zu einem Anspruchsverlust hinsichtlich der Sonderleistung im Äquivalent von ca. 3,5 Arbeitstagen. Die Sonderzahlung wird mithin im Falle des Vorliegens von der Kürzung unterliegenden Fehlzeiten überproportional je Fehlzeittag gekürzt.

90
3.1.1 In dieser Hinsicht hat das BAG bereits vor längerer Zeit entschieden, dass die Gewährung eines (monatlichen) Prämienanspruches rechtskonform davon abhängig gemacht werden kann, dass jede – auch nur geringfügige – Ausfallzeit, wie z.B. eine Verspätung beim Arbeitsbeginn, zum vollständigen Verlust der Prämie für den laufenden Monat führt (BAG 31.10.1995, 1 AZR 217/95). Eine solche Regelung kann nach der Rechtsprechung des BAG auch Inhalt einer Betriebsvereinbarung sein. Sieht eine Betriebsvereinbarung vor, dass sich eine Jahresprämie für jeden Fehltag um 1/30 mindert, verstößt diese Regelung nach der Rechtsprechung des BAG gleichfalls nicht gegen § 75 BetrVG, sondern ist vielmehr vom Beurteilungsermessen der Betriebspartner gedeckt (BAG 26.10.1994, 10 AZR 482/93). Kurz zuvor hatte das BAG eine Kürzungsrate von 1/60 je Fehlzeittag für angemessen gehalten, wobei es dort um die Wirksamkeit einer einzelvertraglich vereinbarten Weihnachtsgratifikation ging (BAG 15.02.1990, 6 AZR 381/88).

91
3.1.2 Nach jüngerer Rechtsprechung des BAG steht den Betriebsparteien nach der Konzeption des Betriebsverfassungsgesetzes grundsätzlich eine umfassende Kompetenz zu, die materiellen und formellen Arbeitsbedingungen zu regeln. Allerdings unterliegt die aus § 88 BetrVG folgende Regelungsbefugnis der Betriebsparteien Binnenschranken. Nach § 310 Abs. 4 Satz 1 BGB findet zwar bei Betriebsvereinbarungen keine Inhaltskontrolle am Maßstab der §§ 305 ff. BGB statt. Doch sind die Betriebsparteien beim Abschluss ihrer Vereinbarungen nach § 75 Abs. 1 und Abs. 2 Satz 1 BetrVG an die Grundsätze von Recht und Billigkeit gebunden und damit auch verpflichtet, die grundrechtlich geschützten Freiheitsrechte zu wahren (BAG 15.11.2023, 10 AZR 288/22, Rn. 59). Insbesondere haben die Betriebsparteien bei Betriebsvereinbarungen auch den allgemeinen Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG i.R.d. § 75 BetrVG zu beachten und hierbei eine Gleichbehandlung von Personen in vergleichbaren Sachverhalten sicherzustellen bzw. eine gleichheitswidrige Gruppenbildung auszuschließen (BAG 26.04.2016, 1 AZR 435/14).

92
3.1.3 Nach diesen Grundsätzen ist die Kürzung für streikbedingte Fehltage auch nicht deswegen unrechtmäßig, weil diese mit 1/60 überproportional zur Anzahl der jährlichen Arbeitstage erfolgt. Es oblag dem Beurteilungsspielraum der Betriebsparteien und stellt sich nach dem Vorgesagten auch nicht als gleichheitswidrig dar, eine Kürzung in Höhe von 1/60 je Fehltag für erforderlich zu halten, um den mit der Anwesenheitsprämie bezweckten Anreiz zu schaffen (für eine Kürzung um 1/60 pro Streiktag s.a. Erfurter, § 612a BGB, Rn. 20; Salamon, Entgeltgestaltung, 2. Aufl. 2025, Kapitel 2, § 9, Rn. 77).

93
3.1.4 Hierbei ist auch zu berücksichtigen, dass sich die geregelte Kürzung ungeachtet ihrer Überproportionalität innerhalb des zulässigen Rahmens bei krankheitsbedingten Fehlzeiten i.S.v. § 4a

EFZG bewegt. Es kann dahinstehen, ob die Vorschrift des § 4a EFZG Kürzungen von Fehlzeiten aus anderen Gründen als krankheitsbedingten Fehlzeiten ohne weiteres erlaubt bzw. entsprechend angewandt werden kann (dagegen: Erfuter, § 4a EFZG, Rn. 9; dafür: Feichtinger/Malkmus, Entgeltfortzahlungsrecht, 2. Aufl. 2010, § 4a EFZG, Rn. 5). Denn eine Kürzung z.B. für arbeitskampfbedingte Fehltage ist, siehe oben, auch ohne Rückgriff auf § 4a EFZG dem Grunde nach statthaft.

94
Wenn aber gem. § 4a EFZG eine entsprechende, überproportionale Kürzung einer solchen Sondervergütung bereits für Zeiten möglich ist, bei denen die Fehlzeit auf Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit zurückzuführen ist und bei der grundsätzlich ein Anspruch des Arbeitnehmers auf Fortzahlung des Arbeitsentgeltes im Rahmen des § 3 EFZG besteht, ist kein Grund ersichtlich, weshalb eine Kürzung in entsprechender Höhe nicht erst recht bei Fehlzeiten ohne Arbeitsentgeltanspruch, wie der Streikteilnahme, zulässig sein sollte, sofern – was bereits ausgeführt wurde – mit dieser Kürzungsregelung keine (beabsichtigte) Beeinflussung der Streikbereitschaft intendiert ist.

95
3.1.5 Da die Kürzung ungeachtet des Kürzungstatbestandes – streikbedingt oder nicht streikbedingt – zudem stets in gleicher Höhe erfolgt, liegt hierin auch insoweit keine unzulässige Maßnahme der Streikbeeinflussung, als sich die Kürzung als proportional ungeachtet des jeweiligen Fehlzeittatbestandes darstellt (ebenso ArbG Offenbach 28.08.2025, 10 Ca 57/25).

96
3.1.6 Schließlich ergibt sich auch nichts anderes daraus, dass vorliegend nicht allein die Anwesenheit bzw. die Arbeitsleistung honoriert wird, sondern ebenfalls Betriebstreue.

97
Durch die gegenständliche überproportionale Kürzung wird der Aspekt der Betriebstreue nicht soweit geschmälert, dass er völlig in den Hintergrund trtitt.

98
3.2 Schlussendlich steht die vom Kläger gerügte Rückwirkung, d.h. der (nachträgliche) Abschluss der BV 2023 nach Ende des Referenzzeitraums, der vorgenommenen Kürzung der Sonderleistung nicht entgegen.

99
3.2.1 Zwar ist dem Kläger recht zu geben, dass die BV 2023 (erst) im November 2023 abgeschlossen wurde, die Kürzungsregelung in Zf. 3.5.3 BV 2023 jedoch an vorangegangene Fehlzeiten in der Zeit vom 01.10.2022 bis zum 30.09.2023 und mithin an einen bereits abgeschlossenen, vergangenen Zeitraum anknüpft. Aufgrund der Historie und des vorangegangenen (mehrfachen) Abschluss nahezu wortlautgleicher Betriebsvereinbarungen mit entsprechender vergangenheitsbezogener Berechnung der Sonderleistung für vergangene Jahre erscheint die Annahme, die Arbeitnehmer hätten auch für die Sonderzahlung 2023 mit einer entsprechenden Regelung rechnen können, auch nicht gänzlich fernliegend. Hieraus kann jedoch nicht geschlussfolgert werden, die BV 2023 beinhalte einen echten (wirtschaftlichen) Anreiz zur Anwesenheit oder gar zur Beeinflussung der Streikbereitschaft. Ein derartiger Anreiz konnte mit der BV 2023 nicht verbunden sein, da diese eben erst im Nachgang abgeschlossen wurde. Aufgrund dessen konnten allenfalls unverbindliche Erwartungen der Arbeitnehmer der Beklagten bestehen, dass es – wohl soweit es die wirtschaftlichen Verhältnisse der Beklagten zulassen – ggf. wieder eine derartige Sonderleistung im Jahr 2023 geben werde. Ob dies jedoch tatsächlich der Fall sein wird, konnten die Arbeitnehmer nicht sicher vorhersehen. Ebenso wenig konnten diese sicher vorhersehen, nach welchen Kriterien eine derartige Sonderleistung erbracht und nach welchen diese ggf. auch nicht erbracht werden wird. Eine echte Anreizwirkung konnte die BV 2023 somit nicht entfalten.

100
3.2.2 Entscheidend ist, dass den Arbeitnehmern der Beklagten bis zum Abschluss der BV 2023 im November 2023 kein Anspruch auf eine derartige, übertarifliche (zusätzliche) Sonderleistung gegenüber der Beklagten zustand.

101
Eine derartige freiwillige Sonderleistung des Arbeitgebers, auf die – wie vorliegend – keinerlei Anspruch der Arbeitnehmer besteht, sondern allenfalls aus dem Gleichbehandlungsgrundsatz erwachsen könnte, belohnt zumindest auch die in der Vergangenheit tatsächlich erbrachte Arbeitsleistung. So 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 (BAG 07.08.2002, 10 AZR 709/01, Rn. 20). Einer vorherigen „Vereinbarung“ i.S.v. § 4a Satz 1 EFZG bedarf es insoweit nicht, weil auch die Sonderzahlung nicht vereinbart ist und deshalb ein Anspruch der Arbeitnehmer bis zu einer Zusage oder der Zahlung ohnehin nicht besteht. Erfolgt die Zahlung mit einer § 4a Satz 2 EFZG entsprechenden Differenzierung unter Freiwilligkeitsvorbehalt, können die Arbeitnehmer allenfalls hoffen, nicht aber darauf vertrauen, dass auch künftig wieder entsprechende Sonderzahlungen erfolgen werden. Für den Fall, dass sich diese Hoffnung erfüllt, müssen sie dann aber ohnehin damit rechnen, dass der Arbeitgeber wiederum entsprechend § 4a Satz 2 EFZG differenzieren wird (BAG a.a.O.).

102
3.2.3 Ebenso liegt es hier. Bis zum Abschluss der BV 2023 konnten die Arbeitnehmer der Beklagten allein darauf hoffen, dass auch im Jahr 2023 wieder eine entsprechende Sonderzahlung erfolgen werde. Ein Vertrauenstatbestand war hierdurch nicht begründet. Aufgrund der bereits in der Vergangenheit erfolgten nahezu wortlautgleichen Ausgestaltung mussten die Arbeitnehmer im Übrigen hier besonders damit rechnen, dass die Beklagte wiederum die zusätzliche Sonderleistung für Fehlzeiten einer entsprechenden Kürzung unterziehen wird.

103
4. Die BV 2023 verstößt schließlich auch nicht gegen sonstige Grundsätze der Rechtsordnung.

104
4.1 Insbesondere stellt die fragliche Sonderzahlung keine gem. Art. 9 Abs. 3 GG ggf. verbotene Streikbruchprämie (siehe hierzu zuletzt BAG 14.8.2018, 1 AZR 287/17) dar. Es kann dahinstehen, ob es sich bei einer (echten) Streikbruchprämie um ein grundsätzlich anzuerkennendes Arbeitskampfmittel handelt (z.B. BAG 13.07.1993, 1 AZR 676/92). Denn eine Streikbruchprämie stellt die Ankündigung einer Zulage mit dem Ziel dar, Arbeitnehmer zur Nichtbeteiligung am Streik zu bewegen. Erkennbare Absicht des Arbeitgebers muss es sein, auf diese Weise die Streikfolgen für seinen Betrieb zu mindern. Er muss gleichsam Einfluss auf das Arbeitskampfgeschehen nehmen (LAG Berlin-Brandenburg 29.07.2016, 2 Sa 787/16). Dies ist vorliegend nicht der Fall. Schon aufgrund des nachträglichen Abschlusses der BV 2023 konnte diese gar keinen Einfluss auf das Arbeitskampfgeschehen nehmen. Die Sonderleistung wurde nicht im Zusammenhang mit dem Arbeitskampf ausgelobt.

105
4.2 Schlussendlich stellt die nachträgliche Zahlung der Sonderleistung nach Abschluss eines Arbeitskampfes keine unzulässige „unechte Streikbruchprämie“ dar. Zwar ist in der Judikatur des BAG anerkannt, dass nach Beendigung eines Arbeitskampfes ohne vorherige Zusage gezahlten Prämien dafür, sich nicht an einem Streik beteiligt zu haben, eine gem. § 612a BGB unzulässige Maßregelung darstellen können (BAG 04.08.1987, 1 AZR 486/85, BAG 11.08.1992, 1 AZR 103/92 sowie BAG 13.07.1993, 1 AZR 676/92). Die Unzulässigkeit einer derartigen (freiwilligen) Leistung folgt aus dem Umstand, dass bei der verfolgten Zwecksetzung, eine zusätzliche „Vergütung“ für die Nichtteilnahme am Streik zu gewähren, eine Unterscheidung vorgenommen wird zwischen Arbeitnehmern, die sich am Streik beteiligt haben und solchen, die sich nicht am Streik beteiligt haben. Bei einer solchen Differenzierung werden Arbeitnehmer gerade „wegen“ ihrer Teilnahme am Streik anders behandelt wie sonstige Arbeitnehmer, was sich als Benachteiligung i.S.v. § 612a BGB darstellen kann. Denn wesentliches Motiv des Arbeitgebers für die Ungleichbehandlung respektive des Ausschlusses von Arbeitnehmern von der (freiwilligen) Leistung ist in diesen Fällen gerade die Teilnahme am Streik und mithin eines unzulässigen Differenzierungsmerkmals (BAG 11.08.1992, 1 AZR 103/92).

106
So aber liegt es hier aus den bereits oben im Einzelnen aufgezeigten Gründen nicht. (Wesentliches) Motiv der Beklagten für die erfolgte Ungleichbehandlung war gerade nicht die Teilnahme an einem (vorangegangenen) Arbeitskampf, sondern die vorhergehende Anwesenheit bzw. Arbeitsleistung im Allgemeinen ohne Rücksicht auf den Grund des Arbeitsausfalls mit Ausnahme der enumerativ aufgezählten Ausnahmetatbestände.

107

5. Da der Kläger im maßgeblichen Zeitraum an 64 Tagen streikbedingt der Arbeit ferngeblieben war, war die Beklagte dazu berechtigt, die streitgegenständliche zusätzliche Sonderleistung i.S.v. Zf. 3.2.2 BV 2023 ab dem fünften Fehlzeittag pro Fehlzeittag um jeweils 1/60 gem. Zf. 3.5.3 BV 2023 und mithin um 60/60 zu kürzen. Aufgrund der vollständigen Kürzung des Anspruchs steht dem Kläger deshalb für das gegenständliche Jahr 2023 kein Anspruch auf die zusätzliche Sonderleistung zu.

108
Nach alldem verbleibt es somit bei der klageabweisenden erstinstanzlichen Entscheidung.

III.

109
Als unterliegende Partei hat der Kläger gemäß § 64 Abs. 6, § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten der Berufung zu tragen.

IV.

110
Die Kammer hat gem. § 72 Abs. 2 Nr. 2 ArbGG die Revision zugelassen, da hiesige Entscheidung von der Entscheidung des LAG München v. 10.12.2025, 10 SLa 189/25 abweicht. Das LAG München hat dort eine andere Rechtsauffassung vertreten und der Klage eines Arbeitnehmers gegen die Beklagte in einem vergleichbaren Sachverhalt (teilweise) stattgegeben.