ArbG Bamberg, Endurteil v. 14.05.2025 – 2 Ca 376/24

Titel:

Wirksame Kürzung von Sonderleistungen bei streikbedingten Fehltagen durch Betriebsvereinbarung

Normenketten:

BetrVG § 75 Abs. 1
BGB § 134, § 612a
EFZG § 4a
ZPO § 253 Abs. 2 Nr. 2

Leitsätze:

1. Die zur Zulässigkeit eines Klageantrags führende Auslegung eines Hauptantrags scheidet aus, soweit dieses Klagebegehren bereits ausdrücklicher Gegenstand eines Hilfsantrags ist. (Rn. 17) (redaktioneller Leitsatz)
2. Eine in einer Betriebsvereinbarung über eine Anwesenheitsprämie geregelte Kürzungsregelung, die nicht nach dem Grund des Arbeitsausfalls differenziert und mithin auch streikbedingte Fehltage anspruchsmindernd berücksichtigt, verstößt nicht gegen § 75 Abs. 1 BetrVG. (Rn. 25 – 26) (redaktioneller Leitsatz)
3. In einer solchen Kürzungsregelung liegt ferner keine nach § 612a BGB verbotene Maßregelung. (Rn. 27 – 28) (redaktioneller Leitsatz)
4. Schließlich steht eine entsprechende Kürzungsregelung auch im Einklang mit § 4a EFZG. (Rn. 29 – 30) (redaktioneller Leitsatz)

Schlagworte:

Anwesenheitsprämie, Betriebsvereinbarung, Kürzungsregelung, Streikbedingte Fehltage, Sonderleistung, streikbedingte Fehltage, Antragsauslegung, Antragsbestimmtheit

Rechtsmittelinstanzen:

LArbG Nürnberg, Urteil vom 15.12.2025 – 1 SLa 158/25
BAG vom -- – 1 AZR 19/26

Tenor

1. Die Klage wird abgewiesen.

2. Die Kosten des Rechtsstreits hat der Kläger zu tragen.

3. Der Streitwert wird auf 771,87 € festgesetzt.

4. Die Berufung wird nicht gesondert zugelassen.

Tatbestand

1
Die Parteien streiten um die Gewährung einer zusätzlichen betrieblichen Sonderleistung in Form einer 100 %igen Rabattgewährung als Gutschrift auf der Mitarbeiterkarte des Klägers in Höhe von 771,87 € auf Grundlage der Betriebsvereinbarung „Betriebliche Sonderleistung 2023“.

2
Der Kläger ist bei der Beklagten seit dem … als Kraftfahrer im Zentrallager/Logistikzentrum … beschäftigt und bezog im streitgegenständlichen Zeitraum ein monatliches Bruttoentgelt in Höhe von 3.495,30 €. Auf das Arbeitsverhältnis findet u.a. die im November 2023 geschlossene Betriebsvereinbarung „Betriebliche Sonderleistung 2023“ (vgl. Bl. 10 ff. d.A.) Anwendung. Diese lautet auszugsweise:

„(…)

2.2 Allgemeine Anspruchsvoraussetzungen

Anspruch auf eine Sonderleistung haben alle Arbeitnehmer gemäß Ziffer 1, die jeweils am 1. 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.

3
Ist eine der Voraussetzungen nicht erfüllt, gelten ausschließlich die tarifvertraglichen Vorschriften über Sonderzahlungen.

4
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).

5
Stichtag für die Berechnung der Betriebszugehörigkeit ist der 1. 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.

(…) 3.4 Höchstgrenze Rabattfreibetrag

3.4.1 Die Sonderleistung gemäß Ziffer 3.2.2 wird – soweit möglich – bis zu 1.000,00 € als 100 %iger Warenrabatt gewährt.

(…) 3.5 Kürzung der Sonderleistung in besonderen Fällen

(…) 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 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; die Entscheidung hierüber treffen Personalleitung und Betriebsrat gemeinsam.

(…)“

6
Der Kläger fehlte, zwischen den Parteien unstreitig, im maßgeblichen Zeitraum von Oktober 2022 bis einschließlich September 2023 an mindestens 77 Tagen, dies teilweise wegen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit, teilweise aufgrund Streikteilnahme des Klägers. Die Beklagte gewährte dem Kläger keine Gutschrift auf der Mitarbeiterkarte als zusätzliche betriebliche Sonderleistung 2023. Auf die Geltendmachung des Klägers (vgl. Bl. 15 d.A.) lehnte die Beklagte den Anspruch mit Schreiben vom

15.03.2024 (vgl. Bl. 16 d.A.) unter Berufung auf die Kürzungsregelung in Ziffer 3.5.3 der Betriebsvereinbarung „Betriebliche Sonderleistung 2023“ ab.

7
Mit seiner am 15.05.2024 beim Arbeitsgericht Bamberg eingegangenen und der Beklagten am 27.05.2024 zugestellten Klage vom 10.05.2024 verfolgt der Kläger seine Forderung weiter und begehrt die Gewährung eines 100 %igen Warenrabattes in Höhe von 771,87 €, hilfsweise die Gutschrift dieses Betrages auf seiner Mitarbeiterkarte gestützt auf die Betriebsvereinbarung „Betriebliche Sonderleistung 2023“.

8
Er vertritt hierbei die Auffassung, die Beklagte könne sich nicht auf die Kürzungsregelung in Ziffer 3.5.3 der Betriebsvereinbarung „Betriebliche Sonderleistung 2023“ stützen. Die Betriebsparteien hätten mit dieser Regelung die Streikteilnehmer und damit den Kläger unter Missachtung des § 75 Abs. 1 BetrVG unzulässig benachteiligt. Die Regelung sei als echte Streikbruchprämie schon deshalb unzulässig, weil die streitgegenständliche Sonderleistung nicht vor dem Streik, sondern erst mit der im November 2023 abgeschlossenen Betriebsvereinbarung zugesagt worden sei. Die Kürzungsregelung sei zumindest auch vor dem Hintergrund abgeschlossen worden, Streikteilnehmer im Nachhinein zu benachteiligen. Auch bei einer Betrachtung als Anwesenheitsprämienvereinbarung halte die Kürzungsregelung einer Prüfung am Maßstab des § 75 Abs. 1 BetrVG nicht stand, da Streiktage nicht als Fehlzeiten, sondern als Ausfluss des Persönlichkeitsrechts und des nach Art. 9 Abs. 3 GG garantierten Grundrechts zu verstehen seien. Der Betriebsrat habe darüber hinaus mit dem Abschluss der Kürzungsregelung das betriebsverfassungsrechtliche Neutralitätsgebot zu Lasten der Arbeitnehmer verletzt. Die Kürzungsregelung könne gegenüber dem Kläger auch wegen § 612a BGB keine Rechtswirkung entfalten, jedenfalls sei sie verfassungskonform dahingehend auszulegen, dass streikbedingte Fehltage nicht in Ansatz gebracht werden können. Ergänzend sei zu beachten, dass die Kürzungsregelung die Vorgaben des § 4a Satz 2 EFZG nicht einhalte und deshalb insgesamt unwirksam sei.

9
Der Kläger beantragt:

10
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.

11
Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

12
Die Beklagte vertritt die Auffassung, nach den Regelungen der Betriebsvereinbarung „Betriebliche Sonderleistung 2023“ aufgrund der Fehltage des Klägers im maßgeblichen Zeitraum zur vollständigen Kürzung der zusätzlichen betrieblichen Sonderleistung berechtigt gewesen zu sein.

13
Die Betriebsvereinbarung regle keine Streikbruchprämie, sondern vielmehr eine Anwesenheitsprämie. Nachdem die Prämie nur für Zeiten zu bezahlen sei, in denen der Arbeitnehmer keine Arbeitsunfähigkeit oder unbezahlte Fehlzeit aufweise, führe die Streikteilnahme zum Prämienverlust. Der Arbeitnehmer bleibe im Falle der Teilnahme an einem rechtmäßigen Streik zwar berechtigt der Arbeit fern, verliere aber für den betroffenen Zeitraum seinen Anspruch auf Arbeitsentgelt. Aus diesem Grunde könnten auch Anwesenheitsprämien für Zeiten der Streikteilnahme ohne Verletzung des Maßregelungsgebots nach § 612a BGB gekürzt werden. Einer vorherigen, zukunftsbezogenen Regelung habe es schon deshalb nicht bedurft, weil auch die Sonderleistung selbst vorab nicht vereinbart gewesen sei. Darüber hinaus hätten die Arbeitnehmer schon deshalb mit Kürzungen für Fehlzeiten rechnen müssen, da bereits in früheren Jahren etwaige Sondervergütungen wegen bestimmter Fehlzeiten gekürzt worden seien. Die Betriebsvereinbarungen zu den betrieblichen Sonderleistungen 2018, 2019, 2021 und 2022 (vgl. Bl. 62 ff. d.

A.) seien insoweit fast wortgleich. Auch ein Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz sei nicht zu erkennen, da die zusätzliche Sonderleistung bei allen am Streik beteiligten Arbeitnehmern gekürzt worden sei. Am Streik teilnehmende und nicht am Streik teilnehmende Arbeitnehmer bildeten hingegen keine Vergleichsgruppe.

14
Wegen der weiteren Einzelheiten des Vorbringens der Parteien wird auf die eingereichten Schriftsätze nebst Anlagen sowie die Sitzungsprotokolle verwiesen.

Entscheidungsgründe

15
Die Klage ist im Hinblick auf den Hauptantrag bereits unzulässig, im Hinblick auf den demnach zur Entscheidung angefallenen Hilfsantrag ist sie zulässig, aber unbegründet und war somit insgesamt abzuweisen.

I.

16
Der Rechtsweg zu den Gerichten für Arbeitssachen ist eröffnet, § 2 Abs. 1 Nr. 3 a) ArbGG, das Arbeitsgericht Bamberg ist örtlich zuständig, § 48 Abs. 1a Satz 1 ArbGG.

17
Im Hinblick auf den Hauptantrag, mit welchem der Kläger die Gewährung eines 100 %igen Warenrabattes in Höhe von 771,87 € ohne Konkretisierung der Umsetzung (z.B. Warengutschein, Gutschrift auf der Mitarbeiterkarte oder für einen bestimmten Einkauf) verlangt, ist die Klage mangels Bestimmtheit des Antrags bereits unzulässig und aus diesem Grund abzuweisen. Ein gemäß § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO hinreichend bestimmter Antrag muss den erhobenen Anspruch so konkret bezeichnen, dass u.a. ein etwaiges Vollstreckungsverfahren nicht mit weiterem Streit belastet wird (vgl. Zöller/Greger, ZPO, 35. Auflage, § 253 Rn. 13). Der hier als Hauptantrag gestellte Antrag auf Gewährung eines 100 %igen Warenrabattes in Höhe von 771,87 € lässt nicht eindeutig erkennen, auf was die Klage gerichtet ist und wie in der Folge bei stattgebender Entscheidung eine Zwangsvollstreckung erfolgen sollte. Eine Auslegung unter Berücksichtigung der Klagebegründung dahingehend, dass entsprechend der Betriebsvereinbarung „Betriebliche Sonderleistung 2023“ die Rabattgewährung durch eine Gutschrift auf der Mitarbeiterkarte des Klägers begehrt wird, scheitert daran, dass dies bereits ausdrücklich Gegenstand des Hilfsantrags ist (vgl. LAG Hessen, Urteil vom 21.06.2024, 14 Sa 549/23). Gegen dessen Zulässigkeit bestehen keine Bedenken.

II.

18
Im Hinblick auf den demnach zur Entscheidung angefallenen Hilfsantrag ist die Klage unbegründet. Der Kläger hat gegen die Beklagte keinen Anspruch auf Gutschrift von 771,87 € als betriebliche Sonderleistung 2023 auf seiner Mitarbeiterkarte. Zwar unterfällt der Kläger dem Anwendungsbereich der Betriebsvereinbarung „Betriebliche Sonderleistung 2023“ und könnte rechnerisch auf deren Grundlage an sich eine Gutschrift in mit der Klage geltend gemachter Höhe erreichen, aufgrund der in Ziffer 3.5.3 der Betriebsvereinbarung enthaltenen, wirksamen und hier anwendbaren Kürzungsregelung entfällt die betriebliche Sonderleistung 2023 für den Kläger jedoch vollständig. Im Einzelnen:

19
Der Kläger ist unstreitig vom persönlichen Anwendungsbereich der im November 2023 abgeschlossenen Betriebsvereinbarung „Betriebliche Sonderleistung 2023“ erfasst. Aufgrund seiner Betriebszugehörigkeit seit dem 01.06.2015, des ungekündigten Bestands des Arbeitsverhältnisses und der Tatsache, dass der Kläger im Jahr 2023 an mindestens 25 Werktagen im Unternehmen gearbeitet hat, beträgt die zusätzliche Sonderleistung in Gestalt einer Gutschrift auf der Mitarbeiterkarte des Klägers an sich nach Ziffer 3.2.2 der Betriebsvereinbarung „Betriebliche Sonderleistung 2023“ 25 % des regelmäßigen monatlichen Gesamtbruttoentgelts im Sinne der Ziffer 3.1 der Betriebsvereinbarung „Betriebliche Sonderleistung 2023“. Ausgehend von einem durch den Kläger vorgetragenen und durch die Beklagte nicht in Abrede gestellten monatlichen Bruttoentgelt in Höhe von 3.495,30 € ergibt sich eine zusätzliche Sonderleistung jedenfalls in Höhe der außergerichtlich und sodann klageweise geltend gemachten Forderung von 771,87 €.

20
Unter Berücksichtigung der zwischen den Parteien ebenfalls unstreitigen Anzahl von mindestens 77 Fehltagen im maßgeblichen Zeitraum von Oktober 2022 bis einschließlich September 2023 wird die sich rechnerisch ergebende Sonderleistung gemäß Ziffer 3.5.3 der Betriebsvereinbarung „Betriebliche Sonderleistung 2023“ jedoch um 73/60 gekürzt, sodass sie im Ergebnis vollständig entfällt. Die in Ziffer 3.5.3 der Betriebsvereinbarung vereinbarte Kürzungsregelung erfasst auch Fehltage, an denen der Kläger aufgrund Teilnahme an einem rechtmäßigen Streik nicht gearbeitet hat. Sie konnte in dieser Gestaltung auch wirksam vereinbart werden.

21
1. Unter Fehltagen im Sinne der Ziffer 3.5.3 der Betriebsvereinbarung „Betriebliche Sonderleistung 2023“ sind auch streikbedingte Fehltage zu verstehen.

22
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 (vgl. BAG, Urteil vom 04.12.2024, 5 AZR 277/23).

23
Die Betriebsparteien haben hier mit der zusätzlichen Sonderleistung nach Ziffer 3.2.2 im Zusammenspiel mit der diesbezüglichen Kürzungsregelung in Ziffer 3.5.3 der Betriebsvereinbarung „Betriebliche Sonderleistung 2023“ eine Sonderleistung gestaltet, welche in der Höhe auch die Betriebstreue berücksichtigt, durch die Kürzungsregelung aber insbesondere eine Anwesenheitsprämie betreffend den maßgeblichen Zeitraum von Oktober 2022 bis einschließlich September 2023 bilden soll. Zur Kürzung sollen nach dem Wortlaut der Ziffer 3.5.3 der Betriebsvereinbarung „Betriebliche Sonderleistung 2023“ dabei gerade nicht nur krankheitsbedingte Fehlzeiten mit und ohne Entgeltfortzahlung führen, sondern darüber hinaus auch unbezahlte Fehltage aus anderem Grund. Die Regelung definiert zu berücksichtigende Fehlzeiten mit grundsätzlich jedem „(…) Fernbleiben von der Arbeit mit Ausnahme von Urlaubstagen, Gleittagen, Quarantänetagen und tariflich gewährten Freistellungen von der Arbeit.“ Auch Fehltage, an denen der Kläger aufgrund seiner Streikteilnahme nicht gearbeitet hat, führen damit nach der Regelung in Ziffer 3.5.3 der Betriebsvereinbarung „Betriebliche Sonderleistung 2023“ zur Kürzung der zusätzlichen Sonderleistung.

24
2. Auch mit dieser Berücksichtigung auch streikbedingter Fehltage konnte die Kürzungsregelung wirksam vereinbart werden.

25
a) Die Berücksichtigung auch streikbedingter Fehltage führt nicht zu einem Verstoß gegen § 75 Abs. 1 BetrVG.

26
Dem Kläger ist zwar dahingehend zuzustimmen, dass die Betriebsparteien die Grundsätze des § 75 Abs. 1 BetrVG auch bei der Gestaltung von Betriebsvereinbarungen zu beachten haben und Regelungen, die diese Grundsätze verletzen, insoweit nach § 134 BGB nichtig sind (vgl. Fitting, BetrVG, 32. Auflage, § 75 Rn. 22). Eine Verletzung dieser Grundsätze ist jedoch in der hier maßgeblichen Kürzungsregelung der Ziffer 3.5.3 der Betriebsvereinbarung „Betriebliche Sonderleistung 2023“ nicht zu erkennen. Die Betriebsparteien differenzieren schon nicht nach der Streikteilnahme, sondern stellen – 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. In dieser Gestaltung findet die ungleiche Behandlung streikender und nicht streikender Beschäftigter ihre Rechtfertigung gerade in der fehlenden Arbeitsleistung an den Streiktagen (vgl. ErfK/Preis/Greiner, 25. Auflage, § 612a BGB Rn. 19). Auf die Frage, ob es zu einer grundsätzlich zulässigen Streikbruchprämie unter dem Gesichtspunkt deren Geeignetheit als Mittel des Arbeitskampfes

einer vorherigen Vereinbarung bedarf (vgl. BAG, Urteil vom 14.08.2018, 1 AZR 287/17), kommt es in der hier vorliegenden Gestaltung nicht an. Die Betriebsparteien haben mit dem Abstellen auf Fehltage aus verschiedenen, nicht nur streikbedingten Gründen, schon keine Prämie in diesem Sinne vereinbart. Für eine Anwesenheitsprämie, die wie hier in der Vergangenheit tatsächlich erbrachte Arbeitsleistung honorieren soll und nicht in die Zukunft gerichtet ist, ist eine Differenzierung nach der tatsächlichen Anwesenheit zulässig. Einer vorherigen Vereinbarung der Kürzung bedarf es nicht, auch die nun zu kürzende Leistung selbst war zuvor nicht vereinbart oder zugesagt (vgl. BAG, Urteil vom 07.08.2002, 10 AZR 709/01).

27
b) Auch eine nach § 612a BGB verbotene Maßregelung ist in der Kürzung (auch) wegen streikbedingter Fehltage nicht zu erkennen.

28
Die als Anwesenheitsprämie gestaltete zusätzliche Sonderleistung hängt unabhängig vom Grund des Arbeitsausfalls von der Zahl der Arbeitstage ab, an denen tatsächlich Arbeitsleitung erbracht wurde oder aus gesetzlichen oder tariflichen Gründen ein unkürzbarer Lohnfortzahlungsanspruch bestand. Es handelt sich gerade nicht um eine Maßregelung im Sinne des § 612a BGB für die Streikteilnahme (vgl. BAG, Urteil vom 31.10.1995, 1 AZR 217/95). Im Hinblick auf die Berücksichtigung der Fehltage an sich liegt eine zulässige Differenzierung aufgrund der ausgefallenen Arbeitsleistung vor, im Falle einer geraden zulässigen Differenzierung kann keine Maßregelung nach § 612a BGB liegen (vgl. BAG, Urteil vom 14.08.2018, 1 AZR 287/17). Zu berücksichtigen ist in diesem Zusammenhang auch, dass im Falle der Streikteilnahme des Arbeitnehmers die gegenseitigen Hauptleistungspflichten der Arbeitsvertragsparteien ohnehin ruhen, ein Vergütungsanspruch für die aufgrund des Streiks ausgefallene Arbeitszeit demnach nicht besteht. Eine zur Kürzung auch der auf die tatsächliche Arbeitsleistung abstellenden zusätzlichen Sonderleistung führende Berücksichtigung des Streiktags als Fehltag kann auch vor diesem Hintergrund nicht als Verstoß gegen das Maßregelungsverbot betrachtet werden (vgl. ErfK/Preis/Greiner, 25. Auflage, § 612a BGB Rn. 19). Für krankheitsbedingte Kürzungen einer Sonderleistung folgt dies schon aus der gesetzlichen Regelung des § 4a Satz 1 EFZG (vgl. MüKoBGB/Müller-Glöge, 9. Auflage, § 4a EFZG Rn. 4).

29
c) Der Wirksamkeit der in Ziffer 3.5.3 der Betriebsvereinbarung „Betriebliche Sonderleistung 2023“ enthaltenen Kürzungsregelung steht schließlich auch kein Verstoß gegen § 4a EFZG entgegen.

30
Die Regelung beinhaltet zwar keine ausdrückliche Begrenzung der Kürzung auf die nach § 4a Satz 2 EFZG für Kürzungen von Sondervergütungen wegen krankheitsbedingter Fehlzeiten zu beachtende Höchstgrenze. Die Regelungen der Betriebsvereinbarung zur Höhe der zusätzlichen Sonderleistung (Ziffer 3.2.2 der Betriebsvereinbarung „Betriebliche Sonderleistung 2023“) und zu deren Kürzung wegen Fehltagen (Ziffer 3.5.3 der Betriebsvereinbarung „Betriebliche Sonderleistung 2023“) stellen im Zusammenhang aber sicher, dass eine Kürzung wegen krankheitsbedingter Fehlzeiten, unabhängig von der Höhe des individuellen monatlichen Bruttoentgelts sowie der Bemessung der Sonderleistung nach Ziffer 3.2.2 der Betriebsvereinbarung „Betriebliche Sonderleistung 2023“ und auch bei ausschließlich krankheitsbedingten Fehltagen in keinem Fall über den nach § 4a EFZG zu beachtenden Rahmen hinausgehen kann. Gekürzt wird aufgrund der außen vor bleibenden ersten vier Fehltage für jeden Tag um weniger als 1/60 der zusätzlichen Sonderleistung, die ihrerseits höchstens 25 % des Bruttomonatsentgelts betragen kann. Der Kürzungsbetrag je Fehltag beträgt damit jedenfalls weniger als 1/240 des Bruttomonatsentgelts und damit immer weniger als % des im Jahresdurchschnitt auf einen Arbeitstag entfallenden Arbeitsentgelts, dies unabhängig von dessen umstrittener, hier auf Grund der Beachtung bei jedem Berechnungsweg aber dahinstehenden Berechnung (vgl. hierzu ErfK/Reinhard, 25. Auflage, § 4a EFZG Rn. 13 f.).

31
3. Der Kläger fehlte krankheits- und streikbedingt im maßgeblichen Zeitraum unstreitig an mindestens 77 Arbeitstagen. Dafür, dass Krankheitstage auf einer anerkannten Berufskrankheit oder auf einem Betriebsunfall beruhen, bestehen keine Anhaltspunkte. Der Kläger hat dies auch nicht geltend gemacht. Unter Berücksichtigung der aus vorstehenden Gründen wirksamen Kürzungsregelung in Ziffer 3.5.3 der Betriebsvereinbarung „Betriebliche Sonderleistung 2023“ ist die zusätzliche Sonderleistung damit um 73/60 zu kürzen, sodass sich insgesamt kein Anspruch auf diese Leistung ergab.

32

Die Klage war damit insgesamt abzuweisen.

III.

33
Die Kosten des Rechtsstreits waren dem Kläger als im Verfahren unterlegener Partei aufzuerlegen, § 46 Abs. 2 ArbGG i.V.m. § 91 Abs. 1 Satz 1 ZPO. Die Streitwertfestsetzung berücksichtigt den Wert der Klageforderung insgesamt, § 61 Abs. 1 ArbGG i.V.m. § 45 Abs. 1 Satz 3 GKG. Die Statthaftigkeit der Berufung folgt bereits aus dem Erreichen des Beschwerdewertes nach § 64 Abs. 2 Buchstabe b) ArbGG.