

Titel:

Berufungszulässigkeit, Bestimmtheit des Klageantrags, Sonderleistung, Streiktage, Betriebsvereinbarungsauslegung, Anwesenheitsprämie, Arbeitskampfneutralität

Schlagworte:

Berufungszulässigkeit, Bestimmtheit des Klageantrags, Sonderleistung, Streiktage, Betriebsvereinbarungsauslegung, Anwesenheitsprämie, Arbeitskampfneutralität

Vorinstanz:

ArbG München, Endurteil vom 18.03.2025 – 16 Ca 5076/24

Tenor

I. Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgericht München vom 18.03.2025, AZ: 16 Ca 5076/24, abgeändert wie folgt:

1. Die Beklagte wird verurteilt, der Mitarbeiterkarte des Klägers als zusätzliche Sonderleistung für 2023 einen (weiteren) Betrag in Höhe von Euro 359,79 gutzuschreiben.

2. Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.

II. Von den Kosten des Rechtsstreits trägt der Kläger 49 %, die Beklagte 51 %.

III. Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand

1

Die Parteien streiten darüber, ob die Beklagte verpflichtet ist, an den Kläger eine zusätzliche betriebliche Sonderleistung in Form einer Gutschrift auf die Mitarbeiterkarte für das Jahr 2023 zu leisten oder ob sie sie wegen Fehltagen, die u.a. infolge einer Streikteilnahme entstanden sind, um 54/60 kürzen durfte.

2

Der Kläger ist seit dem 18.06.1990 bei der Beklagten als Lagerarbeiter beschäftigt. Dem Arbeitsverhältnis der Parteien liegt der schriftliche Arbeitsvertrag vom 28.06.1990 zugrunde (vgl. Bl. I/4 ff. d.A.). Auf das Arbeitsverhältnis findet ferner der Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in den bayerischen Betrieben der genossenschaftlichen Großhandels- und Dienstleistungsunternehmen Anwendung sowie die Betriebsvereinbarung „Betriebliche Sonderleistung 2023“, die zwischen der C. und dem Betriebsrat Süd 2 im November 2023 abgeschlossen wurde (vgl. Bl. I/6 ff. d.A. – künftig BV-Sonderleistung 2023).

3

In der Betriebsvereinbarung „Betriebliche Sonderleistung 2023“ ist u.a. geregelt:

„(...)

1. Geltungsbereich

1.1 Persönlicher Geltungsbereich

Diese Vereinbarung gilt für alle Arbeitnehmer im Tarifgebiet des genossenschaftlichen Großhandels für Bayern.

Ausgenommen aus den Regelungen dieser Vereinbarung sind leitende Angestellte gemäß § 5 Abs. 3 und 4 BetrVG.

(...)

2. Gewährung der Sonderleistung

(...)

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 im Zeitpunkt der Auszahlung in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen und im laufenden Kalenderjahr an mindestens 25 Werktagen im Unternehmen gearbeitet haben.

(...)

3. Verteilungsgrundsätze

Für die Gewährung der Sonderleistung gelten folgende Verteilungsgrundsätze:

(...)

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 Sonderleistungen 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 Ziff. 3.2/3.3, sofern sie die Voraussetzungen gemäß 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 Sonderleistungen gemäß Ziff. 3.2/3.3, sofern sie die Voraussetzungen der Ziff. 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 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.

(...).

4.2. Rückgewährung

Arbeitnehmer, die vor dem 31. März des Folgejahres aus dem Unternehmen ausscheiden, sind verpflichtet, die Sonderzahlung zurückzugewähren.

(...)

In den Vorjahren waren bereits weitgehend übereinstimmende Betriebsvereinbarungen zwischen den Betriebsparteien geschlossen worden (Bl. I/73 ff. d.A.)

5

Unstreitig beläuft sich das für die Berechnung der Sonderleistung gemäß Ziffer 3.2.2 der BV-Sonderleistung 2023 regelmäßige monatliche Gesamtbruttoentgelt auf 2.799,41 € und der angesichts einer Betriebszugehörigkeit von über 5 Jahren grundsätzlich zu gewährende Mitarbeiterrabatt von 25 % aus dem vorgenannten Betrag auf 699,85 €.

6

Im Zeitraum vom 01.10.2022 bis 30.09.2023 fehlte der Kläger an 56 Arbeitstagen wegen der Teilnahme an einem Streik, an weiteren 3 Arbeitstagen war er arbeitsunfähig erkrankt. Die Beklagte kürzte daher die Sonderleistung um 54/60. Es erfolgte eine Buchung von 165,10 € auf der Mitarbeiterkarte.

7

Mit Geltendmachungsschreiben vom 12.01.2024 machte der Kläger einen Anspruch auf anteilige Sonderleistung in Höhe von 566,60 geltend (Bl. I/12 d.A.). Mit Schreiben vom 15.03.2024 (Bl. I/13 d.A.) wurde der Anspruch seitens der Beklagten unter Verweis auf Ziffer 3.5.3. der Betriebsvereinbarung abgelehnt.

8

Die Beklagte kürzte die betriebliche Sonderleistung aller am Streik teilnehmender Arbeitnehmer um die jeweiligen streikbedingten Ausfallzeiten.

9

Der Kläger war vor dem Arbeitsgericht der Auffassung, dass aufgrund seiner streikbedingten Fehltag keine Kürzung der Sonderleistung erfolgen dürfe. Die Teilnahme an einem rechtmäßigen Streik könne nicht als individuelle Fehlzeit angesehen werden. Die Betriebsparteien hätten bei Abschluss der BV-Sonderleistung 2023 im November 2023 unter Missachtung des § 75 Abs. 1 BetrVG durch die Regelung, dass bei einer individuellen Fehlzeit von mehr als 4 Tagen ab dem 5. Tag pro Fehlzeit um jeweils 1/60 gekürzt wird, die Streikteilnehmer unzulässig benachteiligt. Diese Regelung sei als echte Streikbruchprämie unzulässig, weil die streitgegenständliche Sonderleistung nicht vor dem Streik zugesagt worden sei. Wenn man die Kürzungsregelung in der BV-Sonderleistung 2023 nicht als Streikbruchprämie, sondern als Anwesenheitsprämienvereinbarung auslegen würde, wären Streiktage grundsätzlich nicht als „Fehlzeiten“ zu verstehen. Sie seien Ausfluss des Persönlichkeitsrechts und insbesondere eines nach Art. 9 Abs. 3 GG garantierten Grundrechts. Zu berücksichtigen sei auch das betriebsverfassungsrechtliche Neutralitätsgebot. Die Kürzungsregelung sei, soweit sie streikbedingte Fehltag einschließe, unwirksam. Da die Kürzungsregelung in der BV-Sonderleistung 2023 offensichtlich das Ziel verfolge, den Kläger wegen der zulässigen Ausübung seines Streikrechts zu benachteiligen, vermöge sie ihm gegenüber auch wegen § 612a BGB keine Rechtswirkungen zu entfalten. In jedem Fall wäre die Kürzungsregelung der BV-Sonderleistung 2023 verfassungskonform dahingehend auszulegen, dass streikbedingte Fehltag nicht in Ansatz gebracht werden könnten. Zudem vertrat der Kläger unter Bezugnahme auf das Urteil des BAG vom 26.10.1994 die Auffassung, dass die Kürzungsregelung auch unwirksam sei, weil die erst im November 2023 abgeschlossene BV-Sonderzahlung 2023 den Anspruch auf die Sonderzahlung von in der Vergangenheit liegenden Fehlzeiten abhängig mache. Zweck einer Anwesenheitsprämie sei, dem Arbeitnehmer einen Anreiz zu bieten, die Zahl seiner Fehltag im Bezugszeitraum möglichst gering zu halten. Dieser Zweck könne aber nur erreicht werden, wenn der Arbeitnehmer, der einen Fehltag „in Anspruch nehmen wolle“, wisse, dass die Inanspruchnahme dieses Fehltag eine Verringerung seines Prämienanspruchs zur Folge habe. Die Regelung einer Anwesenheitsprämie könne daher nur an künftige Fehltag anknüpfen.

10

Der Kläger beantragte vor dem Arbeitsgericht zuletzt:

11

Die Beklagte wird verurteilt, dem Kläger als zusätzliche Sonderleistung für 2023 einen 100-prozentigen Warenrabatt in Höhe von (weiteren) 699,85 EUR zu gewähren, hilfsweise, der Mitarbeiterkarte des Klägers als zusätzliche Sonderleistung für 2023 einen (weiteren) Betrag in Höhe von 699,85 EUR gutzuschreiben.

12

Die Beklagte beantragte, Klageabweisung.

13

Die Beklagte war der Auffassung, dass sie gemäß Ziffer 3.5.3 der BV-Sonderleistung 2023 aufgrund der streikbedingten Fehltage des Klägers zur Kürzung der streitgegenständlichen Sonderleistung um 54/60 berechtigt gewesen sei. Die Beklagte führte aus, dass in der BV-Sonderleistung 2023 keine Streikbruchprämie geregelt werde. Bei der streitgegenständlichen Sonderleistung handele es sich vielmehr um eine betriebliche Sonderleistung mit Mischcharakter, bei der insbesondere die Anwesenheit im Betrieb honoriert werde. Das BAG lege entsprechende Vereinbarungen auch ohne ausdrückliche Regelung für den Streikfall in der Weise aus, dass auch bei streikbedingten Fehltagen eine Kürzung der Prämie erfolge. Die Versagung von Anwesenheitsprämien im Streikfall stelle keine von § 612a BGB verbotene Maßregelung dar. Die Versagung der Anwesenheitsprämie folge aus der Tatsache, dass bei einem Streik die gegenseitigen Hauptleistungspflichten suspendiert seien und der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Gehalt gegen den Arbeitgeber habe. Es liege auch kein Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz vor. Gleiches würde hier nicht ungleich behandelt. Die betriebliche Sonderleistung würde bei allen am Streik teilnehmenden Arbeitnehmern gekürzt. Am Streik teilnehmende und nicht am Streik teilnehmende Arbeitnehmer bildeten keine Vergleichsgruppe. Die Kürzungsregelung in der BV-Sonderzahlung 2023 sei auch 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. Die Bezugnahme des Klägers auf das vorzitierte Urteil des BAG laufe daher ins Leere. Bei freiwilligen Sonderleistungen des Arbeitgebers bedürfe es keiner vorherigen Kürzungsvereinbarung, da auch die Sonderleistung nicht vereinbart gewesen sei und deshalb ein Anspruch des Arbeitnehmers bis zu einer Zusage oder Zahlung ohnehin nicht bestehe.

14

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Es hat ausgeführt, die Kürzungsregelung in Ziffer 3.5.3 der BV-Sonderleistung 2023 sei wirksam. Es handele sich nicht um eine Streikbruchprämie, sondern um eine Anwesenheitsprämie. In der Kürzung liege kein Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz, da gleiches nicht ungleich behandelt werde. Bei Anwesenheitsprämien, die eine arbeitsleistungsbezogene Zweckbestimmung haben, könne auch eine proportionale Kürzung für arbeitskampfbedingte Fehlzeiten erfolgen. Dies folge schon daraus, dass die Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers während des Streiks suspendiert sei. Der Umstand, dass die Anwesenheitsprämie vergangenheitsbezogen ausgestaltet sei, führe nicht zu deren Unwirksamkeit, da es sich um eine freiwillige Sonderleistung handele auf die der Kläger keinen Anspruch gehabt habe.

15

Hinsichtlich des gesamten erstinstanzlichen Vorbringens der Parteien sowie der Begründung des Arbeitsgerichts wird auf das Urteil vom 18.03.2025 (Bl. I/99 ff. d. A.) Bezug genommen.

16

Der Kläger hat gegen das ihm am 10.04.2025 zugestellte Urteil am 08.05.2025 Berufung eingelegt und diese innerhalb verlängerter Frist am 09.07.2025 begründet. Die Beklagte hat am 07.08.2025 erwidert.

17

Der Kläger ist der Ansicht, das Arbeitsgericht habe zu Unrecht den Anspruch abgewiesen. Der Anspruch ergebe sich aus der BV-Sonderleistung 2023. Im Rahmen der gesetzeskonformen Auslegung ergebe sich, dass rechtmäßige Streiktage keine Fehlzeiten iSd BV seien. Wollte man dies anders sehen, sei die Regelung in Gänze unwirksam. So liege ein Verstoß gegen § 75 Abs. 1 BetrVG i.V.m. Art. 9 Abs. 3 GG vor. Des Weiteren verstoße die Regelung gegen § 612a BGB. Wolle man die Betriebsvereinbarung in Gänze als unwirksam ansehen, ergebe sich der geltend gemachte Anspruch aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz.

18

Der Kläger beantragt unter Rücknahme der Berufung im Übrigen zuletzt:

19

1. Das Urteil des Arbeitsgerichts München vom 18.03.2025, Az. 16 Ca5 076/24 wird abgeändert.

20

2. Die Beklagte wird verurteilt, der Mitarbeiterkarte des Klägers als zusätzliche Sonderleistung für 2023 einen (weiteren) Betrag i.H.v. 534,75 € gutzuschreiben.

21

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

22

Die Beklagte teilt die Ansicht des Arbeitsgerichts, dass das Fernbleiben von der Arbeit aufgrund der Teilnahme an einem Streik eine „individuelle Fehlzeit“ im Sinne von Ziff. 3.5.3 der BV-Sonderleistung 2023 sei. Bei solchen Anwesenheitsprämien sei eine proportionale Kürzung für arbeitskampfbedingte Fehlzeiten möglich. Die Versagung einer Anwesenheitsprämie sei eine logische Schlussfolgerung aus der Tatsache, dass bei einem Streik die gegenseitigen Hauptleistungspflichten suspendiert seien und der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Gehalt gegen den Arbeitgeber habe. Die Kürzungsregelung sei auch keine verbotene Maßregelung nach § 61a BGB.

23

Hinsichtlich des weiteren Vorbringens der Parteien in der Berufung wird auf die Schriftsätze vom 09.07.2025 (Bl. II/22 ff. d. A.), vom 07.08.2025 (Bl. II/47 ff. d. A.), vom 19.11.2025 (Bl.

II/99 ff d. A.) nebst Anlagen sowie auf das Sitzungsprotokoll vom 26.11.2025 (Bl. II/139 ff. d. A.) Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

24

Die zulässige Berufung ist teilweise begründet.

I.

25

Die Berufung ist zulässig.

26

1. Die Berufung ist form- und fristgerecht eingelegt worden und – nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist – auch form- und fristgerecht begründet worden (§§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 ArbGG, 519, 520 ZPO).

27

2. Die Berufung genügt den Anforderungen der § 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG iVm. § 520 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 ZPO.

28

a) Nach § 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG iVm. § 520 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 ZPO muss eine 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 19. März 2025 – 10 AZR 76/24 – Rn. 14).

29

b) Nach diesen Grundsätzen ist die Berufung noch zulässig. Zwar erfolgt nur eine sehr abstrakte Auseinandersetzung mit den Gründen des erstinstanzlichen Urteils, auf die auch nicht im Einzelnen

eingegangen wird. Allerdings wendet sich die Berufungsbegründung vom 9. Juli 2025 gegen alle vom Arbeitsgericht angeführten Gründe und führt aus, warum diese aus Sicht des Berufungsführers nicht zutreffen.

30

3. Auch die notwendige Beschwer nach § 64 Abs. 2 b) ArbGG ist gegeben, da der Kläger vor dem Arbeitsgericht mit einem Klageantrag verloren hat, der 600,- Euro übersteigt und (zunächst) diesen vollen Betrag in der Berufung weiterverfolgt.

II.

31

Die Berufung ist jedoch nur teilweise begründet, da dem Kläger nur ein um 56/220 gekürzter Anspruch auf die zusätzliche Sonderleistung abzüglich bereits auf die Mitarbeiterkarte gebuchter 165,10 Euro zusteht, mithin eine Gutschrift von 359,79 Euro.

32

1. Der zuletzt allein gestellte Antrag ist zulässig. Insbesondere genügt er den Anforderungen des § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO.

33

a) Ein Klageantrag im Sinne des § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO ist hinreichend bestimmt, wenn er den erhobenen Anspruch konkret bezeichnet. Die Beschreibung muss einerseits so genau sein, dass das Risiko eines Unterliegens des Klägers nicht durch vermeidbare Ungenauigkeiten auf den Beklagten abgewälzt wird und eine Zwangsvollstreckung aus dem Urteil ohne eine Fortsetzung des Streits im Vollstreckungsverfahren erwartet werden kann (BGH 5. März 2024 – VI ZR 330/21 – Rn. 8).

34

b) Letzteres ist hier gegeben, da klar erkennbar ist, in welcher Form die Beklagte „die zusätzliche Sonderleistung für 2023 in Höhe von weiteren 534,75 €“ gewähren soll. Die Beklagte soll diese Summe der Mitarbeiterkarte des Klägers gutschreiben.

35

2. Der Antrag ist in Höhe von 359,79 Euro auch begründet, da die Betriebsvereinbarung „Betriebliche Sonderleistung 2023“ aus November 2023 keine Berücksichtigung von Streiktagen als Fehltage ermöglicht, der Kläger für die Streiktage nach dem allgemeinen Grundsatz „ohne Arbeit kein Lohn“ für die Streiktage jedoch anteilig keine zusätzliche Sonderleistung beanspruchen kann.

36

a) Dem seit 18. Juni 1990 bei der Beklagten beschäftigten Kläger steht – was zwischen den Parteien auch nicht streitig ist – aus 3.2.2 der BV-Sonderzahlung 2023 grundsätzlich eine zusätzliche Sonderleistung iHv. 25 % des regelmäßigen monatlichen Gesamtbruttoentgelts zu, da er nach 1.1 und 1.2 der BV-Sonderzahlung 2023 unter deren persönlichen und sachlichen Geltungsbereich fällt, die allgemeinen Anspruchsvoraussetzungen nach 2.2 der BV 2023 erfüllt und iSv. 3.2.2 der BV-Sonderzahlung 2023 bereits über fünf Jahre Betriebszugehörigkeit aufweist.

37

Von dem sich daraus unstreitig ergebenden zusätzlichen Sonderleistungsbetrag iHv. 699,85 Euro hat die Beklagte nach Kürzung um 54/60 für drei Krankheits- und 56 Streiktage den sich aus ihrer Sicht ergebenden Restbetrag von 165,10 Euro durch Gutschrift auf die Mitarbeiterkarte des Klägers gewährt.

38

b) Die von der Beklagten vorgenommene Kürzung um 54/60 ist jedoch nicht von 3.5.3 der BV-Sonderzahlung 2023 gedeckt, da Streiktage nicht in diesem Sinne als Fehltage einzustufen sind, wie die Auslegung der BV-Sonderzahlung 2023 ergibt.

39

aa) Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist durch Auslegung zu ermitteln, ob Kürzungsvorschriften bzgl. Sonderzahlungen auch für Streiktage gelten (BAG 13. Februar 2007 – 9 AZR 374/06 – Rn. 17; 3. August 1999 – 1 AZR 735/98 – zu I der Gründe). Betriebsvereinbarungen sind wegen ihres normativen Charakters wie Tarifverträge und Gesetze auszulegen. Auszugehen ist danach vom

Wortlaut der Bestimmung und dem durch ihn vermittelten Wortsinn. Insbesondere bei unbestimmtem Wortsinn sind der wirkliche Wille der Betriebsparteien und der von ihnen beabsichtigte Zweck zu berücksichtigen, 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 (st. Rspr., zB BAG 4. Dezember 2024 – 5 AZR 277/23 – Rn. 24).

40

bb) Danach spricht hier bereits der Wortlaut von Ziff. 3.5.3 dagegen, dass auch Streiktage als Fehlzeittage gelten.

41

(1) Nach Ziff. 3.5.3 Satz 2 BV-Sonderzahlung 2023 gilt „grundsätzlich jedes in der Zeit vom 1. Oktober des Vorjahres bis zum 30. September 2023 erfolgte Fernbleiben von der Arbeit“ als Fehlzeit. Der Duden (Online-Wörterbuch) nennt als Synonym für Fernbleiben „ausbleiben, fehlen, sich fernhalten“, umgangssprachlich „blaumachen, schwänzen“. Es wird mit diesem Begriff also ein Verhalten verbunden, bei dem jemand, der eigentlich zur Arbeitsleistung verpflichtet ist, dieser fernbleibt.

42

(2) Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts suspendiert ein rechtmäßiger Streik jedoch die Hauptleistungspflichten aus dem Arbeitsverhältnis, so dass die Beschäftigten keine Arbeitsleistung schulden, genauso wenig wie die Arbeitgeber Lohn. Für die Hauptleistungspflicht des Arbeitnehmers – die Erbringung von Arbeitsleistungen im geschuldeten wöchentlichen/monatlichen Zeitumfang – hat dies zur Folge, dass sie sich um die Zeit der Streikteilnahme verkürzt (vgl. BAG 26. Juli 2005 – 1 AZR 133/04 – zu II 1 der Gründe mwN.). Mangels Arbeitspflicht konnte der Kläger deshalb nicht im Sinne von Ziff. 3.5.3. Satz 2 BV 2023 „der Arbeit fernbleiben“.

43

cc) Bestätigt wird dieses Verständnis durch die Systematik des Ziff. 3.5.3 Satz 2 der BV-Sonderzahlung 2023, der hinsichtlich Fehlzeiten Ausnahmen für Urlaubstage, Gleittage, Quarantänetage und tariflich gewährte Freistellungen von der Arbeit vorsieht. Nach Ziff. 3.5.3 Satz 3 BV-Sonderzahlung besteht zudem eine Ausnahme für krankheitsbedingte bezahlte Fehltag, soweit diese auf eine anerkannte Berufskrankheit oder einen Betriebsunfall zurückzuführen sind.

44

All diesen Ausnahmen ist gemein, dass sie sich auf ein nicht suspendiertes Arbeitsverhältnis beziehen, in dem die Pflicht zur Arbeitsleistung an sich besteht, jedoch arbeitgeberseits eine Freistellung zu gewähren ist oder es (krankheitsbedingt) auf Beschäftigtenseite zu einer Leistungsstörung kommt.

45

Keine der Ausnahmen bezieht sich hingegen auf Fälle, in denen von vorne herein keine Pflicht zur Arbeitsleistung bestand, was verdeutlicht, dass die Betriebsparteien solche Fälle nicht von Ziff. 3.5.3 erfasst wissen wollten, zumal sich in Ziff. 3.5.1 und Ziff. 3.5.2 Regelungen für Fälle finden, in denen die Hauptleistungspflichten aus dem Arbeitsverhältnis, etwa wegen Elternzeit, suspendiert sind, was wiederum belegt, dass den Betriebsparteien bewusst war, dass ein ruhendes Arbeitsverhältnis bzgl. der Sonderleistung andere Regelungen erfordert als Leistungsstörungen im nicht ruhenden Arbeitsverhältnis.

46

dd) Da Streiktage danach nicht als Fehltag iSv. Ziff. 3.5.3 BV 2023 gelten, kann dahinstehen, ob die dort vorgesehen überproportionale Kürzung pro Streiktag eine unzulässige Maßregel iSv. § 612a BGB wäre (so wohl Gaul, NJW 1994, 1025, 1027).

47

c) Der Anspruch auf die zusätzliche Sonderleistung entfällt jedoch anteilig für die 56 Streiktage nach dem Grundsatz „ohne Arbeit kein Lohn“ ohne dass es dafür einer expliziten Kürzungsvereinbarung bedarf.

48

aa) Eine explizite Regelung, die für alle ruhenden Arbeitsverhältnisse regelt, wie sich Ruhenszeiten auf die Sonderleistung auswirken, haben die Betriebsparteien hier nicht getroffen. Vielmehr finden sich in Ziff. 3.5.1

und 3.5.2 nur Regelungen zu den Auswirkungen von Eltern- bzw. Pflegezeit und „Auszeit S“ sowie zu den Auswirkungen einer befristeten Erwerbsminderungsrente.

49

bb) Darauf kommt es jedoch auch nicht an, da die BV-Sonderzahlung 2023 keine abschließende Regelung für ruhende Arbeitsverhältnisse treffen wollte. Wie bereits ausgeführt, entfällt bei der Teilnahme an einem rechtmäßigen Streik neben der Pflicht zur Arbeitsleistung grundsätzlich auch der Anspruch auf Vergütung nach § 326 Abs. 1 Satz 1 BGB ohne dass es dafür einer besonderen Vereinbarung bedürfte.

50

cc) Noch nicht abschließend geklärt ist allerdings, ob und inwieweit dies auch für Sondervergütungen gilt, die – wie hier – zusätzlich zum laufenden Entgelt gezahlt werden. Hinsichtlich einer möglichen Kürzung für Krankheitszeiten außerhalb des Lohnfortzahlungszeitraums unterscheidet das Bundesarbeitsgericht vor dem Hintergrund von § 4a EFZG zwischen rein arbeitsleistungsbezogenen (Sonder-)Zahlungen und solchen (Sonder-)Zahlungen, die neben der Vergütung von Arbeitsleistung einen weiteren Zweck, etwa die Betriebstreue, verfolgen.

51

(1) Soweit nicht rein arbeitsleistungsbezogenes Entgelt betroffen ist, ist eine Kürzung bei Arbeitsunfähigkeit im Rahmen von § 4a EFZG nur bei Vorliegen einer entsprechenden Vereinbarung möglich, da § 4a EFZG selbst keine Grundlage für die Kürzung bildet, aber die Risikoverteilung zwischen Beschäftigten und Arbeitgeber abschließend regelt (vgl. zuletzt BAG 2. Juli 2025 – 10 AZR 193/24 – Rn. 23 mwN.).

52

(2) Ob es einer solchen Vereinbarung bei nicht rein arbeitsleistungsbezogenem Entgelt auch bedarf, wenn der Anspruch aufgrund Elternzeit gekürzt werden soll, konnte das Bundesarbeitsgericht offen lassen (vgl. BAG 2. Juli 2025 – 10 AZR 119/24 – Rn. 25).

53

dd) Im streitgegenständlichen Fall handelt es sich zwar um nicht rein arbeitsleistungsbezogenes Entgelt. Da der Arbeitsleistungsbezug hinsichtlich der zusätzlichen Sonderleistung jedoch deutlich im Vordergrund steht und im Fall der Suspendierung der Hauptleistungspflichten aufgrund eines Streiks keine gesetzliche Risikoverteilung nach § 4a EFZG besteht, ist es gerechtfertigt und geboten, dass die zusätzliche Sonderleistung nach dem allgemeinen Grundsatz des § 326 Abs. 1 Satz 1 BGB auch ohne besondere Vereinbarung anteilig entfällt.

54

(1) Die zusätzliche Sonderleistung dient hier vorrangig der Vergütung von geleisteter Arbeit, wie bereits ihre Ausgestaltung als Anwesenheitsprämie in Ziff. 3.5.3 der BV 2023 zeigt. Gleichmaßen zeigt sich der Bezug zur Arbeitsleistung in der Anforderung in Ziff. 2.2 BV 2023 von mindestens 25 Werktagen im laufenden Jahr und in der Anknüpfung an das regelmäßige monatliche Gesamtbruttoentgelt nach Ziff. 3.2.2 BV 2023. Zugleich zielt die Sonderleistung aber auch auf vergangene und zukünftige Betriebstreue, wie die Stichtage in Ziff. 2.2 und 4.2 belegen.

55

(2) Insbesondere im Hinblick auf die hier streitige zusätzliche Sonderleistung nach Ziff. 3.2.2 BV-Sonderzahlung 2023 steht allerdings die zusätzliche Vergütung der Arbeitsleistung deutlich im Vordergrund, weshalb mangels einer entgegenstehenden gesetzlichen Wertung der Anspruch auf die zusätzliche Sonderleistung anteilig für 56 Streiktage nach der allgemeinen Bestimmung des § 326 Abs. 1 Satz 1 BGB entfallen ist, ohne dass es dazu einer besonderen Vereinbarung bedarf (in diese Richtung auch Erk/Greiner, 26. Aufl. 2026, BGB § 612a Rn. 19; Däubler Arbeitskampfrecht/Pelin Ögüt, 4. Aufl. 2018, § 19 Rn. 39).

56

d) Einem Entfall nach § 326 Abs. 1 Satz 1 BGB steht auch nicht entgegen, dass die Betriebsparteien die BV-Sonderzahlung 2023 erst nach Durchführung des Streiks geschlossen haben. Das Bundesarbeitsgericht erkennt zwischenzeitlich an, dass eine Betriebsvereinbarung auch vergangenheitsbezogen ausgestaltet werden kann, falls die Beschäftigten vor Abschluss der Betriebsvereinbarung zuvor – wie hier – keinen Anspruch auf die entsprechenden Leistungen hatten (vgl. BAG 7. August 2002 – 10 AZR 709/01 – zu II 3 d der Gründe).

57

e) Da die Kürzungsvorschrift des Ziff. 3.5.3 BV 2023 sich gerade nicht auf Streiktage bezieht, sondern sich der Entfall aus dem allgemeinen und einem Streik immanenten Grundsatz „ohne Arbeit kein Lohn“ ergibt, ist die BV-Sonderzahlung 2023 zudem arbeitskampfnutral, stellt also nicht ihrerseits eine Maßregel nach § 612a BGB dar.

58

f) Der Kläger kann, da er nur drei Abwesenheitstage wegen Krankheit aufweist somit grundsätzlich die volle zusätzliche Sonderleistung iHv. 25 % eines regelmäßigen monatlichen Gesamtbruttoentgelts iHv. 2.799,41 Euro, also 699,85 Euro verlangen.

59

Davon sind jedoch 56/220 abzuziehen, da der Kläger bei von ihm unwidersprochen angenommenen 220 Arbeitstagen im Jahr 2023 an 56 Arbeitstagen gestreikt hat, so dass er insoweit anteilig auch keine zusätzliche Sonderleistung beanspruchen kann. 56/220 ergeben gerundet 0,25. $0,25 \times 699,85$ Euro ergibt 174,96 Euro. Der Kläger kann daher 524,89 Euro (699,85 Euro – 174,96 Euro) zusätzliche Sonderleistung beanspruchen. Darauf sind jedoch noch die unstreitig bereits gutgeschriebenen 165,10 Euro anzurechnen, so dass dem Kläger noch 359,79 Euro auf seine Mitarbeiterkarte gutzuschreiben sind.

60

3. Nach § 97 Abs. 1 iVm. § 92 Abs. 1 Satz 1 ZPO ergibt sich somit eine Kostenquote von 49 % für den Kläger zu 51 % für die Beklagte.

III.

61

Die Revision wird zugelassen.