ArbG München, Endurteil v. 18.03.2025 – 16 Ca 5076/24

Titel:

Kürzung einer betrieblichen Sonderleistung wegen streikbedingter Fehltage

Normenketten:

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

Leitsatz:

Sieht eine Betriebsvereinbarung "Betriebliche Sonderleistung" vor, dass der übertarifliche Teil einer Sonderleistung bei einer individuellen Fehlzeit von mehr als 4 Tagen ab dem fünften Tag pro Fehlzeittag um jeweils 1/60 gekürzt wird und als Fehlzeit in diesem Sinne grundsätzlich jedes ... Fernbleiben von der Arbeit mit Ausnahme von Urlaubstagen, Gleittagen, Quarantänetagen und tariflich gewährten Freistellungen von der Arbeit gilt, handelt es sich dabei um eine (wirksame) Anwesenheitsprämie und keine Streikbruchprämie. In einer streikbedingten Kürzung der Sonderleistung liegt insoweit weder ein Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz noch eine von § 612a BGB verbotene Maßregelung. (Rn. 26 – 32) (redaktioneller Leitsatz)

Schlagworte:

Sonderleistung, Sonderzahlung, Streiktage, Anwesenheitsprämie, Arbeitskampf, Maßregelungsverbot

Rechtsmittelinstanz:

LArbG München, Urteil vom 10.12.2025 – 10 SLa 189/25

Weiterführende Hinweise:

Gegen die nachgehende Entscheidung des LAG München (BeckRS 2025, 42600) ist Revision anhängig (BAG, 10 AZR 15/26)

Tenor

1. Die Klage wird abgewiesen.

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

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

Tatbestand

1
Die Parteien streiten darüber, ob die Beklagte berechtigt war, einen auf einer Betriebsvereinbarung beruhenden Anspruch des Klägers auf die Gewährung einer Sonderleistung in Form einer 100%igen Rabattgewährung (Gutschrift auf der Mitarbeiterkarte) aufgrund von Fehltagen, die infolge einer Streikteilnahme entstanden sind, um 54/60 zu kürzen.

2
Der Kläger ist bei der Beklagten seit dem 18.06.1990 als Lagerarbeiter beschäftigt. Unstreitig unterfällt er dem Anwendungsbereich der zwischen der Beklagten und dem bei ihr gebildeten Betriebsrat Süd 2 im November 2023 abgeschlossenen Betriebsvereinbarung „Betriebliche Sonderleistung 2023“ (im Folgenden: „BV Sonderleistung 2023“). In dieser ist u. a. Folgendes geregelt:

„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.

(…)

3.5.3 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.

(…)“

3
Wegen des weiteren Inhalts der BV Sonderleistung 2023 wird auf Bl. 6 ff. d. A. verwiesen. In den Vorjahren waren bereits weitgehend übereinstimmende Betriebsvereinbarungen zwischen den Betriebsparteien geschlossen worden.

4
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 €.

5
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. Auf der Mitarbeiterkarte erfolgte eine Gutschrift als Warengutschein in Höhe von lediglich 63,01 €.

6
Der Kläger ist der Auffassung, dass aufgrund seiner streikbedingten Fehltage keine Kürzung der Sonderleistung erfolgen dürfe. Die Teilnahme an einem rechtmäßigen Streik könne nicht als individuelle Fehlzeit angesehen werden.

7
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.

8
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.

9
Zu berücksichtigen sei auch das betriebsverfassungsrechtliche Neutralitätsgebot. Die Kürzungsregelung sei, soweit sie streikbedingte Fehltage einschließe, unwirksam.

10
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.

11
In jedem Fall wäre die Kürzungsregelung der BV Sonderleistung 2023 verfassungskonform dahingehend auszulegen, dass streikbedingte Fehltage nicht in Ansatz gebracht werden könnten.

12
Zudem vertritt 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 Fehltage 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 Fehltages eine Verringerung seines Prämienanspruchs zur Folge habe. Die Regelung einer Anwesenheitsprämie könne daher nur an künftige Fehltage anknüpfen.

13
Der Kläger beantragt zuletzt:

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 699,29 EUR gutzuschreiben.

14
Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

15
Die Beklagte meint, 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 zu sein.

16
Die Beklagte führt 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.

17
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.

18
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.

19
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 vorzierte 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.

20

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie die Sitzungsniederschriften vom 27.06.2024 und 18.03.2025 verwiesen.

Entscheidungsgründe

21
Die zulässige Klage ist unbegründet.

I.

22
Die Klage ist zulässig. Der Rechtsweg zu den Gerichten für Arbeitssachen ist gemäß § 2 Abs. 1 Nr. 3a ArbGG eröffnet. Die örtliche Zuständigkeit des Arbeitsgerichts München folgt aus § 46 Abs. 2 ArbGG i.V.m. §§ 12, 17 ZPO.

II.

23
Die Klage ist sowohl im Haupt- als auch im Hilfsantrag unbegründet. Der Kläger hat keinen Anspruch auf eine (weitere) Sonderleistung gemäß Ziffer 3.2.2 der BV Sonderleistung 2023. Die Beklagte war gemäß Ziffer 3.5.3 der BV Sonderleistung 2023 berechtigt, eine Kürzung für streikbedingte Fehltage in dem von ihr dargelegten Umfang vorzunehmen.

24
Die Regelung in Ziffer 3.5.3 der BV Sonderleistung 2023 ist wirksam.

25
1. Das Fernbleiben von der Arbeit aufgrund der Teilnahme an einem Streik stellt eine „individuelle Fehlzeit“ im Sinne der Ziffer 3.5.3 der BV Sonderleistung 2023 dar. In S. 2 der Regelung in Ziffer 3.5.3 wird klargestellt, dass als Fehlzeit im Sinne von S. 1 grundsätzlich jedes Fernbleiben von der Arbeit zählt. Die Teilnahme an einem Streik gehört nicht zu den in S. 2 und S. 3 genannten Ausnahmen, die keine Fehlzeiten im Sinne von S. 1 darstellen sollen. Es ist kein Anhaltspunkt ersichtlich, wieso nach dem Wortlaut der Regelung in Ziffer 3.5.3 die Streikteilnahme nicht als „individuelle Fehlzeit“ zu werten sein sollte (s. auch ArbG München, Urteil vom 06.12.2024 – 41 Ca 3882/24).

26
2. Die Kürzungsregelung in Ziffer 3.5.3 der BV Sonderleistung 2023 ist wirksam.

27
a) Die Kürzungsregelung in Ziffer 3.5.3 gibt der Sonderleistung gemäß Ziffer 3.2.2 den Charakter einer Anwesenheits-, nicht aber einer Streikbruchprämie. In Ziffer 3.5.3 wird generell an das Fernbleiben von der Arbeit angeknüpft, nicht aber speziell an die Streikteilnahme. Anhaltspunkte dafür, dass Zweck der Regelung sei, die Teilnehmer an den vor Abschluss der BV Sonderzahlung 2023 erfolgten Streikmaßnahmen zu benachteiligen, sind nicht ersichtlich. Gegen eine derartige Zielrichtung spricht auch, dass es in Vorjahren ebenfalls schon entsprechende Betriebsvereinbarungen gab.

28
b) In der streikbedingten Kürzung der Sonderleistung liegt kein Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz. Gleiches wird hierbei nicht ungleich behandelt. Am Streik teilnehmende und nicht am Streik teilnehmende Arbeitnehmer bilden keine Vergleichsgruppe (ArbG München, Urteil vom 06.12.2024 – 41 Ca 3882/24).

29
c) Bei Anwesenheitsprämien, die eine arbeitsleistungsbezogene Zweckbestimmung haben, kann auch eine proportionale Kürzung für arbeitskampfbedingte Fehlzeiten erfolgen. Dies folgt schon daraus, dass die Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers während des Streiks suspendiert ist (Preis/Greiner in Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 25. Aufl. 2025, § 612a BGB Rn 19). Aus der Regelung in Ziffer 3.5.3 der BV Sonderleistung 2023 ist die arbeitsleistungsbezogene Zweckbestimmung erkennbar, die darin liegt, dass grundsätzlich ausschließlich auf die tatsächlich geleisteten Arbeitstage ohne Rücksicht auf den Grund des Arbeitsausfalls abgestellt wird. Die anteilige proportionale Kürzung entspricht der synallagmatischen Verbindung zwischen Arbeitsleistung und Vergütung. Die Vorenthaltung der Sonderleistung tritt bei

streikenden Arbeitnehmern lediglich als Reflex der Teilnahme am Arbeitskampf ein (Preis/Greiner in Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 25. Aufl. 2025, § 612a BGB Rn 19).

30
Entgegen der Auffassung des Klägers liegt in der Versagung der Anwesenheitsprämie keine von § 612a BGB verbotene Maßregelung. Es gibt keinen Anhaltspunkt dafür, dass die in der Prämienregelung enthaltenen Anspruchsvoraussetzungen den Zweck hätten, die Streikbereitschaft zu beeinflussen. Die Abhängigkeit des Prämienanspruchs von der tatsächlichen Arbeitsleistung zielt vielmehr auch und in erster Linie auf andere Formen der Leistungsstörung ab (BAG, Urteil vom 31.10.1995 – 1 AZR 217/95). Die Kürzung des Anspruchs auf die Sonderleistung gemäß Ziffer 3.5.3 beruht nicht auf der Teilnahme des Arbeitnehmers am Streik als solchem, sondern darauf, dass der Arbeitnehmer in dieser Zeit tatsächlich für den Arbeitgeber keine Arbeitsleistung erbracht hat. Zahlt der Arbeitgeber für solche Zeiten kein Arbeitsentgelt, diszipliniert er den Arbeitnehmer nicht für seine Teilnahme am Streik, sondern vollzieht lediglich den Grundsatz des deutschen Arbeitsrechts „ohne Arbeit kein Lohn“ (LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 17.12.2009 – 21 Sa 30/09).

31
d) Die Kürzungsregelung in Ziffer 3.5.3 der BV Sonderzahlung 2023 stellt auf Abwesenheitszeiten in einem Zeitraum ab, der im Zeitpunkt des Abschlusses der Betriebsvereinbarung bereits abgeschlossen war. Der Umstand, dass die Anwesenheitsprämie vergangenheitsbezogen ausgestaltet ist, führt nicht zu deren Unwirksamkeit.

32
Eine freiwillige Sonderleistung des Arbeitsgebers, auf die – wie vorliegend bis zum Abschluss der BV Sonderzahlung 2023 – keinerlei Anspruch der Arbeitnehmer bestand, belohnt die in der Vergangenheit tatsächlich erbrachte Arbeitsleistung. Wie bei zukunftsgerichteten Regelungen eine an der Zahl der Fehltage ausgerichtete Differenzierung grundsätzlich zulässig ist und nach Maßgabe des § 4a EFZG auch wegen krankheitsbedingter Fehltage erfolgen kann, ist eine entsprechende Differenzierung in den Grenzen des § 4a S. 2 EFZG auch bei einer vergangenheitsbezogenen Regelung sachlich gerechtfertigt und zulässig. Einer vorherigen Vereinbarung im Sinne von § 4a S. 1 EFZG bedarf es insoweit nicht, weil auch die Sonderzahlung nicht vereinbart war und deshalb ein Anspruch der Arbeitnehmer bis zu einer Zusage ohnehin nicht besteht (BAG, Urteil vom 07.08.2002 – 10 AZR 709/01).

III.

33
Die Kostenentscheidung folgt aus § 46 Abs. 2 ArbGG i. V. m. § 91 Abs. 1 Satz 1 ZPO.

IV.

34
Die Streitwertfestsetzung beruht auf § 61 Abs. 1 ArbGG, § 46 Abs. 2 Satz 1 ArbGG i. V. m. § 3 ZPO.

V.

35
Gegen dieses Urteil kann der Kläger Berufung einlegen. Im Einzelnen gilt folgende