

Neues aus der Rechtsprechung

LAG Nürnberg: Kürzung einer Anwesenheitsprämie bei Streikteilnahme

Das Landesarbeitsgericht Nürnberg (Urteil vom 15.12.2025, Az. 1 SLa 158/25) hat kürzlich entschieden, dass eine in einer Betriebsvereinbarung enthaltene Kürzungsregelung für eine aus der Betriebsvereinbarung folgende Sonderleistung auch streikbedingte Fehltage erfasst und eine solche Regelung zulässig ist. Das LAG Nürnberg hat hiermit ausdrücklich anders entschieden als kurz zuvor das LAG München (Urteil vom 10.12.2025, Az. 10 SLa 189/25). Die vom LAG Nürnberg gegen das Urteil ausdrücklich zugelassene Revision ist vor dem BAG anhängig (Az. 1AZR 19/26).

Sachverhalt

Die Parteien streiten darüber, ob dem Arbeitnehmer ein Anspruch auf Gewährung einer zusätzlichen betrieblichen Sonderleistung in Form einer Gutschrift auf seiner Mitarbeiterkarte (Warengutschein) aufgrund einer Betriebsvereinbarung zusteht.

Auf das Arbeitsverhältnis zwischen dem klagenden Kraftfahrer und der Arbeitgeberin findet unter anderem eine Betriebsvereinbarung Anwendung, die zugunsten der Arbeitnehmer Sonderleistungen vorsieht. Nach 3.2.2 der Betriebsvereinbarung erhalten die Arbeitnehmer nach dem vollendeten dritten Jahr der Betriebszugehörigkeit auch eine zusätzliche Sonderleistung in Form einer 100-prozentigen Rabattgewährung (Warengutschein).

Die Betriebsvereinbarung sieht jedoch eine mögliche Kürzung dieser Sonderleistung vor. 3.5.3 der Betriebsvereinbarung ist überschrieben mit „Kürzung für sonstige Fehlzeiten“ und enthält eine Regelung, wonach die beschriebene Sonderleistung bei einer individuellen Fehlzeit von mehr als vier Tagen ab dem fünften Tag pro Fehlzeittag um jeweils 1/60 gekürzt wird. Als Fehlzeiten in diesem Sinne gilt nach der Regelung grundsätzlich jedes in der Zeit vom 1. Oktober des Vorjahres bis zum 30. September des Jahres 2023 erfolgte Fernbleiben von der Arbeit. Hiervon werden in der Regelung wiederum Ausnahmen aufgezählt, in denen es nicht zu einer Kürzung kommt.

Der klagende Kraftfahrer war im maßgeblichen Referenzzeitraum (01.10.2022 bis 30.09.2023) an 64 von insgesamt 77 Fehltagen wegen Streikteilnahme abwesend. Die beklagte Arbeitgeberin gewährte dem Kläger daraufhin keine (zusätzliche) Sonderleistung. Der Arbeitnehmer machte die zusätzliche Sonderleistung gerichtlich geltend. Das Arbeitsgericht Bamberg wies die Klage ab.

Die Entscheidung

Das LAG Nürnberg bestätigte die erstinstanzliche Klageabweisung und entschied, dass dem Kläger der geltend gemachte Anspruch auf die zusätzliche Sonderleistung nicht zustehe. Nach rechtskonformer Auslegung der Betriebsvereinbarung stellten streikbedingte Fehltage einen Tatbestand dar, der zur Kürzung der Sonderleistung nach 3.5.3 der Betriebsvereinbarung berechtige.

Das LAG Nürnberg begründete dieses Ergebnis mit einer ausführlichen Auslegung der Regelung zu der Sonderleistung und der Kürzungsregelung.

Insgesamt kam das LAG Nürnberg zu dem Ergebnis, dass mit der zusätzlichen Sonderleistung sowohl die Betriebszugehörigkeit als auch die Arbeitsleistung nachträglich und zusätzlich bei guter Ertragslage honoriert werden solle. Die Betriebszugehörigkeit solle aber nur honoriert werden, wenn sie tatsächlich mit Arbeitsleistung verbunden gewesen sei. Reine Betriebszugehörigkeit ohne Arbeitsleistung soll grundsätzlich zu keinem Anspruch nach 3.2.2 führen.

Das LAG Nürnberg kam darüber hinaus zu dem Ergebnis, dass der Anspruch auf eine zusätzliche Sonderleistung für streikbedingte Fehltage je Fehltag um 1/60 gekürzt werden könne, da streikbedingte Fehltage einen zur Kürzung berechtigenden Tatbestand im Sinne der Kürzungsregelung darstellen würden.

Das LAG Nürnberg stellte darüber hinaus fest, dass eine solche Kürzungsregel mit der Berücksichtigung streikbedingter Fehltage auch wirksam zwischen den Betriebsparteien vereinbart werden konnte. Die Regelung verstoße weder gegen § 75 Abs. 1 BetrVG i.V.m. Art. 9 Abs. 3 GG noch gegen § 612a BGB. Auch sonstige Unwirksamkeitsgründe seien nicht ersichtlich.

Das LAG Nürnberg verwies im Kern darauf, dass die Maßnahme nicht darauf gerichtet sei, die Streikbereitschaft der Arbeitnehmer zu

beeinflussen. Die Kürzungsregelung gelte vielmehr generell für Zeiten ohne tatsächliche Arbeitsleistung und nicht allein für den Arbeitskampf.

In einem solchen Fall läge auch nach höchstrichterlicher Rechtsprechung des BAG und einschlägiger Literatur keine unzulässige Diskriminierung vor. Die Kürzungsregelung stelle im Ergebnis keine unerlaubte Ungleichbehandlung zwischen streikenden und nicht streikenden Arbeitnehmern dar, sondern eine erlaubte Gleichbehandlung zwischen arbeitenden und nicht arbeitenden Beschäftigten.

Die Regelung verstoße daher weder gegen das in § 75 BetrVG normierte absolute Differenzierungsverbot in Form der gewerkschaftlichen Betätigung im Speziellen noch gegen den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichheitsgrundsatz im Allgemeinen.

Auch verstoße die Regelung aus diesem Grund nicht gegen das Maßregelungsverbot in § 612a BGB. Auch hier fehle eine Beeinflussungsabsicht im Hinblick auf die Streikbereitschaft.

Die vorgesehene überproportionale Kürzung pro Streiktag hielt das LAG Nürnberg ebenfalls für zulässig.

Und schließlich stellt die Sonderzahlung nach dem LAG Nürnberg auch keine gemäß Art. 9 Abs. 3 GG gegebenenfalls verbotene Streikbruchprämien dar. Es fehle bereits an der Absicht des Arbeitgebers, Einfluss auf das Arbeitskampfgeschehen nehmen zu wollen. Die Sonderleistung sei nicht im Zusammenhang mit dem Arbeitskampf ausgelobt worden. Wesentliches Motiv der Beklagten für die Ungleichbehandlung bei der Gewährung der Sonderleistung sei überdies nicht die Teilnahme an einem (vorangegangenen) Arbeitskampf, sondern die vorhergehende Anwesenheit bzw. Arbeitsleistung im Allgemeinen ohne Rücksicht auf den Grund des Arbeitsausfalls.

Abweichende Entscheidung des LAG München

Anders entschieden hatte kurz zuvor das LAG München. Dieses hatte eine im Wesentlichen gleich formulierte Regelung zur Kürzung einer Sonderleistung dahingehend ausgelegt, dass Streiktage nicht als „Fehltag“ im Sinne der Kürzungsregelung anzusehen seien. Die Kürzungsregelung fand daher bezogen auf die streikbedingte Abwesenheit des Arbeitnehmers keine Anwendung. Ob die vorgesehene

überproportionale Kürzung pro Streiktag (1/60 pro Fehltag) eine unzulässige Maßregel i.S.d. § 612a BGB darstellt, ließ das LAG München vor diesem Hintergrund ausdrücklich offen.

Der Anspruch auf die zusätzliche Sonderleistung entfiel nach dem LAG München jedoch auch ohne ausdrückliche Regelung anteilig für die Streiktage nach dem Grundsatz „ohne Arbeit kein Lohn“, ohne dass es dazu einer expliziten Kürzungsvereinbarung bedurft hätte.

Das LAG Nürnberg hat mit Blick auf diese abweichende Entscheidung des LAG München die Revision zum BAG zugelassen.

Praxishinweis

Das LAG Nürnberg hat eine verbreitete Gestaltung einer Kürzungsregel für Sonderzahlungen in Betriebsvereinbarungen dahingehend ausgelegt, dass „Fehltag“ im Sinne der Regelung auch bei streikbedingten Abwesenheiten des Arbeitnehmers vorliegen. Diese Regelung hielt es für zulässig, da sie im Kern an die tatsächliche Arbeitsleistung anknüpfe und sie nicht den Zweck verfolge, die Streikbereitschaft zu beeinflussen.

Auch wenn dieses Ergebnis durch das LAG Nürnberg ausführlich begründet wird, kann das auch anders gesehen werden, wie insbesondere die dargestellte abweichende Entscheidung des LAG München zeigt.

Mit Spannung ist daher das Ergebnis der zum BAG eingelegten Revision gegen die Entscheidung des LAG Nürnberg zu erwarten.

Jedenfalls aber ist schon jetzt festzustellen, dass bei der Formulierung von Betriebsvereinbarungen darauf geachtet werden sollte, dass der Zweck von Sonderleistungen klar geregelt wird und Kürzungsregelungen für Sonderleistungen so gestaltet werden, dass nicht der Eindruck entstehen kann, sie sollten die Streikbereitschaft von Arbeitnehmern beeinflussen.

Unser Team Arbeitsrecht



Dr. Detlef Grimm
+49 221 650 65-129
detlef.grimm@loschelder.de



Dr. Martin Brock
+49 221 650 65-233
martin.brock@loschelder.de



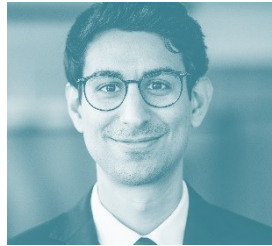
Dr. Sebastian Pelzer
+49 221 650 65-263
sebastian.pelzer@loschelder.de



Arne Gehrke, LL.M.
+49 221 650 65-263
arne.gehrke@loschelder.de



Dr. Stefan Freh
+49 221 650 65-129
stefan.freh@loschelder.de



Farzan Daneshian, LL.M.
+49 221 65065-263
farzan.daneshian@loschelder.de



Dr. Sebastian Krülls, LL.M.
+49 221 65065-129
sebastian.kruells@loschelder.de



Dr. Baris Güzcel
+49 221 65065-129
baris.guezel@loschelder.de



Dr. Moritz Waltermann
+49 221 65065-129
moritz.waltermann@loschelder.de



Dr. Patrick Baumann
+49 221 65065-233
patrick.baumann@loschelder.de

Impressum

LOSCHELDER RECHTSANWÄLTE

Partnerschaftsgesellschaft mbB

Konrad-Adenauer-Ufer 11

50668 Köln

Tel. +49 (0)221 65065-0, Fax +49 (0)221 65065-110

info@loschelder.de

www.loschelder.de